Vergleichende Untersuchungen

über den

Schutz der Arbeiter und Angestellten

der

Großherzogl. Badischen Staatseisenbahnen

und der

Schweizerischen Bundesbahnen.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der philosophischen Doktorwürde

vorgelegt der

ACAD. LUGD. BAT. BIBL.

hohen philosophischen Fakultät
der Universität Basel

von

Arthur Kaufmann
aus Karlsruhe (Baden).

Altenburg, S.-A.
Pierersche Hofbuchdruckerei Stephan Geibel & Co.
1913.

Genehmigt von der philologisch-historischen Abteilung der philosophischen Fakultät auf Antrag der Herren Professoren Dr. St. Bauer und Dr. Th. Kozak.

Basel, den 7. Dezember 1912.

E. Hoffmann-Krayer,
Dekan.

Diese Dissertation enthält nur den III. bis V. Abschnitt der ganzen Arbeit, die in vollständiger Form als Heft 175 der Sammlung: „Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen", herausgeg. von Gustav Schmoller und Max Sering, erscheint. Verlag von Duncker & Humblot in München und Leipzig.

Gesamtinhaltsverzeichnis auf Seite VI.

Meiner lieben Mutter.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546709_0087

Vorwort.

Das internationale Arbeitsamt in Basel hat auf Beschluß der „Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz“ vom Jahre 1911 eine Erhebung über den „Schutz der Arbeiter und Angestellten der Eisenbahner“ veranstaltet.

Der vom Direktor des internationalen Arbeitsamtes, Professor Dr. Stephan Bauer, entworfene und von einer Reihe von Fachmännern des In- und Auslandes, darunter von Professsor Dr. Waldemar Zimmermann in Berlin und Herrn Ingenieur Vanderrydt in Brüssel, begutachtete Fragebogen wurde an in- und ausländische Eisenbahnverwaltungen zur Beantwortung geschickt. Die Fassung des Fragebogens ist in der angeschlossenen Beilage wiedergegeben.

Die gegenwärtige Arbeit nun liefert einen Beitrag für die Beantwortung der Enquête des internationalen Arbeitsamtes, insofern sie unter Berücksichtigung der einzelnen Punkte des Fragebogens die Verhältnisse des Personals der Großh. badischen Staatseisenbahnen einer Betrachtung unterzieht und die Ergebnisse dieser Untersuchung mit analogen Verhältnissen des Personals der schweizerischen Bundesbahnen vergleicht.

Der Fragebogen bildet somit den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit; diese erstreckt sich jedoch über ein weiteres Gebiet, da in ihr unter anderm auch die Lohnverhältnisse der Beobachtungsgebiete einer Untersuchung unterzogen sind.

Die Arbeit lag wesentlich abgeschlossen Ende 1912 vor; immerhin sind die bis August 1913 eingetretenen Änderungen an entsprechender Stelle nachgetragen.

Vielleicht vermögen die folgenden Ausführungen einen Beitrag zur Beantwortung der Frage liefern, inwieweit durch international vergleichende Analysen bei voller Berücksichtigung der Verschiedenartigkeit der Verwaltungseinrichtungen ein Urteil über die Zulänglichkeit des Arbeiterschutzes auf einem bestimmten Gebiete des Erwerbslebens zu fällen ist.

Es ist mir eine angenehme Pflicht, Herrn Professor Dr. Stephan Bauer für seine gütige Anleitung zu dieser Arbeit und für die mir in bereitwilliger Weise durch Rat und Tat dargebotene Unterstützung an dieser Stelle meinen innigsten Dank auszusprechen.

Basel, im August 1913.

Inhaltsangabe.

Band I:

Vorwort . . . . . Buchausgabe
Einleitung . . . . . Buchausgabe
Erster Abschnitt. Die Arbeiterkategorien und die Rekrutierung Buchausgabe
Zweiter Abschnitt. Schutz von Leben und Gesundheit. Buchausgabe
A. Zulassung . . . . . Buchausgabe
B. Unfallverhütung (Betriebsschutz) . . . . . Buchausgabe
C. Krankheitsverhütung (hygienischer Schutz) . . . . . Buchausgabe
Dritter Abschnitt. Die Arbeitszeit und ihre Regelung 1
Vierter Abschnitt. Der Arbeitslohn 39
Fünfter Abschnitt. Arbeitsordnung, Arbeiterausschüsse, Koalitionsrecht 61
Die Vergleichsmomente 88
Literaturangabe 93

Band II:

Tabellen und graphische Darstellungen . . . . . Buchausgabe

Dritter Abschnitt.

Die Arbeitszeit und ihre Regelung.

Wie die gesamte Arbeiterschutzgesetzgebung ausging von der Fürsorge für jugendliche und weibliche Arbeiter, so ist größtenteils auch nur für diese eine gesetzliche Regelung der Arbeitsdauer in den meisten Ländern erfolgt.

Nur wenige Staaten in Europa — Frankreich, Österreich und die Schweiz — haben diese Schutzbestimmungen auch auf die erwachsenen männlichen Arbeiter ausgedehnt.

Die gesetzliche Regelung des Arbeitstages der männlichen erwachsenen Arbeiter ist eine immer noch viel umstrittene Frage.

Die Gründe, die für staatliche Regelung sprechen, sind hygienischer und kultureller Natur.

Gesundheit und körperliche Kraft des Arbeiters bilden den Fonds, dessen ökonomischer Gebrauch ihm die Mittel zum Lebensunterhalt verschaffen muß. Die Erhaltung der Gesundheit und der Wiederersatz seiner in der Arbeit verbrauchten Kraft sind daher die wichtigsten Existenzforderungen des Individuums, die zum großen Teil durch die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit sich erfüllen lassen.

Des weiteren fordern kulturelle Gründe, daß nicht die ganze körperliche und geistige Kraft in der wirtschaftlichen Arbeit aufgezehrt werden. Dem Manne muß neben der dem Erwerb gewidmeten Arbeit die Möglichkeit geboten werden, sich seiner Familie, der Erziehung seiner Kinder, seiner Fortbildung und geistigen Erholung zu widmen. „Davon," — so heben die Motive zu dem Arbeiterschutzgesetzentwurf der Schweiz hervor — „ob dem Arbeiter auch noch Zeit und Stimmung bleibt, den Kindern ein Erzieher, der Familie Haupt und Stütze zu sein, hängt größtenteils auch der Segen ab, welchen die Fabriken dem Lande bringen." —

Die durch so zahlreiche staatliche und kommunale Institutionen erstrebte kulturelle Hebung des Arbeiterstandes wird nicht erreicht durch eine bloße Erweckung des Interesses und durch theoretische Erziehung für die Werte und Fortschritte des Lebens; vielmehr muß ihm die Möglichkeit geschaffen werden, dieses wachgerufene Interesse zu betätigen, auch ihm die Teilnahme und den gesunden Genuß an den Gütern des Lebens zu

gewähren und ihn mitarbeiten zu lassen an der menschlichen Entwicklung.

Und soll der Arbeiter bei Ausübung seiner staatsbürgerlichen Rechte nicht verständnislos zu Werke gehen, soll er — selbst berufen zur Mitarbeit an wirtschaftlichen und sonstigen wichtigen Fragen des Lebens — nach Erkenntnis und richtiger Auffassung urteilen und nicht blindlings dem Schlagwort gehorchen: wie kann er all diesen Anforderungen gerecht werden, wie allen Versuchungen entgehen, wenn er nicht die Muße findet, sich staatsbürgerliche Bildung und Erziehung anzueignen, sich über die Einrichtungen des Staates und die Vorgänge der Natur, der Geschichte und des Wirtschaftslebens zu unterrichten?

Wenn, sogar seitens mancher Vertreter des Arbeiterschutzes, gegen das staatliche Eingreifen zur allgemeinen Regelung des Arbeitstages mit der Begründung Einwendungen gemacht werden, daß der Staat den erwachsenen Mann in seiner freien Entschließung nicht beeinflussen dürfe, daß Bestimmungen über die Arbeitszeit der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten bleiben müßten, so läßt sich demgegenüber unter Hinweis auf obige Gesichtspunkte das Eingreifen des Staates zur Sicherung von Massenhygiene und Volksbildung wohl in gleicher Weise rechtfertigen, wie das im Hinblick auf seine umfassenden Maßnahmen zum Schutze von Sicherheit und Leben der arbeitenden Klasse, sowie bezüglich seiner zahlreichen Verordnungen sozialpolitischer Art der Fall ist. —

Aus rein schutzrechtlichen Gründen wurde vielfach der „hygienische Maximalarbeitstag“ gesetzlich eingeführt. In Deutschland hat die Gewerbenovelle vom Jahre 1891 (§ 120c) bestimmt, daß durch Bundesratsbeschluß „für solche Gewerbe, in denen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, Dauer, Beginn und Ende der zulässigen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen vorgeschrieben werden kann.“

Daß die gesetzliche Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer mit günstigem Erfolg durchgeführt werden kann, zeigen die Erfahrungen in Österreich und in der Schweiz. Denn es findet dort die Annahme Bestätigung, daß mit der Kürzung der Arbeitszeit nicht allgemein eine entsprechende Verminderung der Leistung einhergeht, sondern daß in bestimmten Industrien, z. B. im Bergbau, sogar eine Steigerung der Arbeitsleistung sich einstellen kann.

Im eigentlichen Eisenbahnbetrieb kann nun zwar im allgemeinen die Verminderung der Arbeitszeit nicht ausgeglichen werden durch eine Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Bediensteten; sie würde vielmehr nur zu einer Vermehrung der Zahl der Arbeitskräfte notwendigerweise Veranlassung geben.

Immerhin können die förderlichen Wirkungen einer Kürzung der Arbeitszeit in Verbindung mit Lohnerhöhungen auf die physische und moralische Verfassung der Betroffenen dem Unternehmer des Eisenbahnbetriebs ebensowenig entgehen, wie das in anderen Produktionszweigen der Fall ist. Kürzere Arbeitszeit führt hier zu höherer Qualität der Leistung. Das Wesen des Eisenbahnbetriebs bedingt aber eine solche. Hängt doch dessen ganze Sicherheit davon ab, ob der Bedienstete nach Beendigung seiner Arbeit in ausreichendem Ruhegenuß seine Kräfte gänzlich zu ersetzen und damit eine neue vollwertige Arbeitsleistung durchzuführen vermag, oder aber ob er gezwungen ist, unausgeruht seinen Dienst anzutreten, der doch nur bei voller Entfaltung aller Fähigkeiten des Körpers und des Geistes zuverlässig ausgeübt werden kann.

Die Regelung der Arbeitszeit findet daher ihre natürliche und notwendige Ergänzung in den Bestimmungen über die Ruhezeit der Eisenbahnbetriebsbeamten.

Dienst und Ruhezeit. Das Reichseisenbahnamt hat in den Jahren 1875 und 1886 für die Bemessung der Dienst- und Ruhezeit des Eisenbahnpersonals allgemeine Grundsätze aufgestellt, nach denen die Grenzen der täglich zulässigen Inanspruchnahme der einzelnen Dienstkategorien bestimmt waren. Bis zum Jahre 1898 sind die deutschen Staatseisenbahnverwaltungen nach diesen Grundsätzen verfahren. Im Jahre 1899 wurden dann durch Vermittlung des Reichseisenbahnamts unter den Eisenbahnverwaltungen der deutschen Bundesstaaten „Bestimmungen über die planmäßige Dienst- und Ruhezeit der Eisenbahnbetriebsbeamten“ vereinbart.

Baden hat diese Bestimmungen übernommen (abgedruckt im „Verordnungsblatt der Generaldirektion der Gr. Staatseisenbahnen“ Nr. 14 vom 16. März 1899). Im Jahre 1909 wurden in einer gemeinsamen Konferenz der beteiligten Regierungen die Bestimmungen einer erneuten Durchsicht unterzogen, ohne daß diese jedoch wesentliche sachliche Änderungen zur Folge gehabt hätte: man erachtete die Festsetzungen als ausreichend und befriedigend. Einzelne Staatsbahnen hatten jedoch schon weitergehende Sonderbestimmungen erlassen.

Die durch obengenannte Verordnung vom Jahre 1899 in Kraft getretenen „Bestimmungen über die planmäßige Dienst- und Ruhezeit der Eisenbahnbetriebsbeamten“ seien, in Kürze zusammengefaßt, nachfolgend angeführt; ihre Gültigkeit erstreckt sich auf alle Bediensteten, ohne Rücksicht darauf, ob sie im Beamtenvertrags- oder Arbeiterverhältnis stehen.

Auf die seither eingetretenen Verbesserungen wird hieran anschließend einzugehen sein.

A. Besondere Vorschriften für das Eisenbahnbetriebspersonal (vom Jahre 1899).

1. Die tägliche Dienstdauer.

Die tägliche Dienstdauer soll höchstens betragen:

a) Bei dem im Fahrdienst verwendeten Stationspersonal, den Telegraphisten, Stationsmeistern und Weichenwärtern, wenn der Dienst eine angestrengte Tätigkeit erfordert, sowie bei dem Lokomotivpersonal bei Ausführung eines ununterbrochenen und anstrengenden Rangierdienstes die durchschnittliche tägliche Dauer von 8 Stunden.

Bei einfachen Betriebsverhältnissen, wie auf Nebenbahnen, kann die durchschnittliche Dienstdauer des Lokomotivpersonals bis zu 11 Stunden, die des Stationspersonals bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

b) Bei dem Zugsbegleitpersonal soll die tägliche Dienstdauer im monatlichen Durchschnitt nicht mehr als 11 Stunden betragen.

2. Die Dauer der Dienstschichten.

Die Dauer der Dienstschichten soll nicht überschreiten:

a) Bei dem im Fahrdienst verwendeten Stationspersonal, wenn der Dienst eine ununterbrochene angestrengte Tätigkeit erfordert, die Dauer von 10 Stunden. Im übrigen kann die Dienstschicht bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden.

Ausnahmsweise kann bei einfachen Betriebsverhältnissen, bei denen in die Dienstschichten längere Pausen fallen, wie bei Nebenbahnen, die Dienstschicht bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden.

b) Bei den Bahnwärtern und Signalwärtern die Dauer von 14 Stunden. Bei einfachen Betriebsverhältnissen kann die Dienstschicht auch hier bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden.

c) Beim Zugpersonal und dem Lokomotivpersonal die Dauer bis zu 16 Stunden.

Dienstschichten bis zu dieser Dauer dürfen nur angesetzt werden, wenn sie durch ausgiebige Pausen unterbrochen werden. Wenn aber der Rangierdienst eine ununterbrochene, angestrengte Tätigkeit erfordert, soll die einzelne Dienstschicht beim Lokomotivpersonal 10 Stunden nicht überschreiten.

Dienstpause, Dienstbereitschaft, Vorbereitungsdienst. Die Dienstpausen kommen zur Berechnung der reinen Dienstzeit an den Dienstschichten in Abzug.

Als Dienstpause wird ein Zeitraum von mindestens einer halben Stunde angesehen, während dessen der Bedienstete von jeder Dienstbereitschaft entbunden ist, die ihn verhindern würde, der Ruhe zu pflegen.

Für das Stations- und Bahnbewachungspersonal gelten daher die Zugspausen nicht als Dienstpausen, da das Personal, ohne sonst beschäftigt zu sein, des telegraphischen Anrufs gewärtig sein muß.

Die für die Übernahme des Dienstes vom und an den Dienstfolger erforderliche Zeit wird in die Dienstschicht eingerechnet.

Wohnt das Bahnbewachungspersonal in größerer Entfernung von seinem Posten, so wird die auf die Wege zum und vom Dienst entfallende Zeit angemessen berücksichtigt.

Werden die Arbeiter der einzelnen Dienstzweige für stundenweise Aushilfe im Betriebsdienst herangezogen, so muß festgestellt werden, wie lange der Arbeiter an demselben Tage schon beschäftigt gewesen ist, und welche Zeit damit noch für dessen Aushilfe im Betrieb verbleibt.

Die Zeit, die ein Arbeiter braucht, um z. B. nach Beendigung der Bahnunterhaltungsarbeiten auf den Ablöseposten zu kommen, wird der Ablösezeit zugeschlagen. Entsprechend wird verfahren, wenn der Arbeiter einen Zug benützt, um zu dem Ablöseposten zu gelangen, oder wenn er nach einer Morgenablösung sofort in den Bahnunterhaltungsdienst übergeht.

Auch beim Zugbegleit- und Lokomotivpersonal gehört der Bereitschaftsdienst nicht zu den abzugsfähigen Dienstpausen; denn das Personal ist nicht nur in seiner Bewegungsfreiheit beschränkt, sondern auch verhindert, über die Pausen als Ruhezeit frei zu verfügen. Für das Zugbegleitpersonal wird ½ Stunde für die Übernahme, ¼ Stunde für die Übergabe der Geschäfte, bei entfernt gelegenen Bahnhöfen für Zugang bis 1 Stunde (sonst nach den tatsächlichen Verhältnissen) auf die Dienstschicht angerechnet.

Beim Lokomotivpersonal wird in der Regel für Herrichten der Maschine 1 Stunde, für deren Abstellung ½ Stunde angesetzt; jedoch soll auch hier jeweils den besonderen Verhältnissen Rechnung getragen werden.

Allgemein sind die zur Einnahme der Mahlzeiten zur Erholung gewährten Arbeitsunterbrechungen als Dienstpausen anzusehen.

3. Die Ruhezeit.

Die Ruhezeit beträgt:

a) Bei dem Stationspersonal und dem Bahn- und Bewachungspersonal mindestens 8 Stunden.

b) Bei dem Zugbegleit- und Lokomotivpersonal mindestens 8 Stunden, wenn die Ruhe in der Heimat, mindestens 6 Stunden, wenn die Ruhe außerhalb der Heimat verbracht wird. Doch kann auch eine Pause von 6—8 Stunden in der Heimat als Ruhezeit angesehen werden, wenn sie zwischen Dienstschichten liegt, denen eine Ruhezeit von min-

destens 10 Stunden in der Heimat vorangeht oder folgt. Bei der Festsetzung der gekürzten Ruhezeit außerhalb der Heimat geht man von dem Bestreben aus, das Personal möglichst bald in den Genuß der Ruhe in der Heimat zurückzuführen.

4. Die Ruhetage.

Jeder im Betriebsdienst ständig beschäftigte Beamte soll monatlich mindestens 2 Ruhetage erhalten.

Bei einfachen Betriebsverhältnissen kann die Zahl der Ruhetage des Stationspersonals und des Bahnbewachungspersonals auf einen im Monat eingeschränkt werden.

Als Ruhetag gilt nur eine Dienstbefreiung von mindestens 24 Stunden.

5. Urlaub.

Die Dauer des innerhalb eines Kalenderjahres zu gewährenden Erholungsurlaubes richtet sich nach Alter, Stellung und der eine Erholung mehr oder weniger nötig machenden Beschäftigung der Beamten, Bediensteten und Arbeiter.

Der Urlaub der ständigen Arbeiter beträgt innerhalb eines Kalenderjahres:

bei	mindestens	3	jähriger	Dienstzeit	3	Tage
„	„	10	„	„	5	„
„	„	20	„	„	8	„
„	„	25	„	„	10	„
„	„	30	„	„	12	„
„	„	35	„	„	14	„

Die Generaldirektion kann auch den Arbeitern mit mindestens 3, aber weniger als 20 Dienstjahren in besonders begründeten Ausnahmefällen bis zu 8 Tagen Urlaub im Jahre gewähren.

Der Lohn wird für die Urlaubstage, ohne Ersatz etwaiger Stellvertretungskosten durch die Arbeiter, vergütet.

Außerdem wird den ständigen Arbeitern, die an Sonn- und Feiertagen regelmäßig zur Dienstleistung herangezogen werden, alle 3 Wochen (17 mal im Laufe eines Jahres) ein dienstfreier Sonn- oder Feiertag unter Fortgewährung des Tagelohns bewilligt. Wenn keine Kosten für Ablösungen oder Stellvertretungen entstehen, können noch weitergehende Dienstbefreiungen zugelassen werden.

Die nichtetatmäßigen Beamten erhalten — je nach dem Dienstalter — bis zu 14 Tagen Urlaub.

Die etatmäßigen Beamten der niedersten Abteilung des Gehaltstarifs erhalten 8 Tage, die der nächstfolgenden 14 und ansteigend bis zu 28 Tagen Urlaub.

B. Nicht im Betriebsdienst beschäftigtes Personal.

1. Abfertigungsdienst.

Im Abfertigungsdienst soll die durchschnittliche tägliche Dienstschicht 12 Stunden, die durchschnittliche tägliche Dienstzeit 9 Stunden nicht überschreiten, sofern eine fast ununterbrochene Inanspruchnahme während der Dienstzeit vorhanden ist. Ist das nicht der Fall, so kann die Dienstschicht auf 13, die Arbeitszeit auf 11 Stunden ausgedehnt werden.

2. Magazins- und Bahnunterhaltungsdienst.

Für die Arbeiter im Magazins- und Bahnunterhaltungsdienst ist eine durchschnittliche tägliche Dienstschicht von 12 Stunden, bei einfachen Verhältnissen 13 Stunden vorgeschrieben. Das Maximum der täglichen Arbeitszeit 10 bzw. 11 Stunden.

Regelmäßige Überschreitungen dieser Durchschnittsgrenze, sogenannte Überstunden, sind verboten.

3. Stationsdienst.

Ist die Arbeitszeit z. B. in großen Güter- und Umladehallen, im Rangierdienst auf einigen Stationen und im Gepäck- und Wagenreinigungsdienst bei einzelnen Stellen durch eine ununterbrochene, anstrengende Tätigkeit ausgefüllt, so soll die reine tägliche Arbeitszeit nicht mehr wie 9 bis höchstens 9½ Stunden betragen.

4. Werkstättedienst (und ähnliche Betriebe).

Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter in den Werkstätten, Gasanstalten, Elektrizitätswerken u. dgl. ist den Verhältnissen ähnlicher Privatbetriebe gleichgebildet Arbeitstage sind daher, mit Ausnahme der gesetzlichen Sonn- und Feiertage, alle Wochentage.

Indessen werden je nach Bedarf an den im allgemeinen dienstfreien Tagen einige Arbeiter zur Dienstbereitschaft herangezogen, um dringende, unaufschiebbare Arbeiten zu besorgen.

In den Elektrizitätswerken wird dagegen Sonntags von zwei Dritteln des Personals einige Stunden gearbeitet, damit der Betrieb keine Unterbrechung erleidet; jeden dritten Sonntag hat jedoch ein Arbeiter ganz frei.

Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit, die bis zum Jahre 1904 10 Stunden betragen hatte, ist mit dem Jahre 1905 auf 9 Stunden vermindert worden.

Arbeitspausen. Für sämtliche in den Werkstätten und Elektrizitätswerken beschäftigten Arbeiter sind 2 Pausen von zusammen 2 Stunden — eine Frühstückspause von 15 Minuten und eine Mittagspause von $1^3/_4$ Stunden — eingeführt. Für jugendliche Arbeiter beträgt die Frühstücks- und Vesperpause je $^1/_2$ Stunde. Die gleiche Vergünstigung wird den in Hafen- und großen Bahnhofsanlagen von Mannheim und Kehl im Freien arbeitenden Kranen- und Schiebebühnenführern und deren Hilfsarbeitern gewährt; im Winter betragen diese Pausen in Mannheim je $^1/_4$ Stunde.

Urlaub kann den gewerblichen Arbeitern in gleichem Umfang und unter denselben Gesichtspunkten gewährt werden wie den übrigen ständigen Arbeitern.

C. Allgemeine Bestimmungen (Baden).

Über die eben besprochenen, im Einvernehmen mit den übrigen deutschen Eisenbahnverwaltungen festgesetzten Bestimmungen hinausgehend, hat Baden im Laufe der Jahre eine Reihe von Änderungen in der Dienst- und Ruhezeitbemessung durchgeführt, die wesentliche Erleichterungen für das Eisenbahnbetriebspersonal mit sich brachten. Es wird späterhin an Hand des statistischen Materials der einzelnen Dienstkategorien Gelegenheit gegeben sein, im einzelnen darauf hinzuweisen, doch soll das Wesentliche hier gleich vorweg genommen werden.

Vor allem verdient hervorgehoben zu werden, daß mit Wirkung vom 1. Januar 1907 die ausnahmslose Beseitigung aller Dienstschichten von über 14 Stunden angeordnet wurde, nachdem schon vorher die Abschaffung der Dienstschichten über 15 Stunden in die Wege geleitet worden war.

Diese Vorschrift gilt für alle Bediensteten und Arbeiter einschließlich der zeitweise herbeigezogenen Hilfskräfte.

Die planmäßige Dienstschicht, d. h. also der zwischen zwei Ruhezeiten liegende Zeitraum, soll sich den wechselnden Verkehrs- und Betriebsverhältnissen anpassen.

Dienstschichten von mehr als 10 Stunden Dauer sollen durch eine Pause von mindestens 1 Stunde unterbrochen werden, die in geeigneten Fällen in die Mittagszeit (11—2 Uhr) zu legen ist.

Zuteilung der Dienstschichten. Die auf die verschiedenen Tageszeiten fallenden Dienstschichten sollen möglichst gleichmäßig verteilt werden; es soll nicht durch Ableistung einer zu langen Dienstschicht der Genuß einer kurzen herbeigeführt werden.

Bei Einteilung der Dienstschichten wird auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten, soweit es sich mit den dienstlichen Interessen verträgt, Rücksicht genommen.

Damit z. B. die außerhalb des Beschäftigungsortes wohnenden Arbeiter ihre Ruhezeit möglichst in ihrer Häuslichkeit zubringen können, wird Beginn und Ende der Arbeitszeit der Ankunfts- bzw. Abfahrtszeit der Züge anzupassen gesucht.

Erweiterung der Ruhezeitsbestimmungen. Die planmäßigen Ruhetage sind nach Möglichkeit so einzurichten, daß die Bediensteten vor dem Beginn der nächsten Dienstschicht eine volle Nachtruhe genießen. Eine Ausdehnung der Ruhetage über 36 Stunden soll jedoch nur ausnahmsweise stattfinden. Von den auf Sonn- oder Feiertag fallenden Ruhetagen ist einer im Monat so einzurichten, daß ihm eine Nachtruhe vorhergeht und eine solche folgt. Diese beiden Nachtruhen sind so zu bemessen, daß die Ruhezeit in der dem Ruhetag vorhergehenden Nacht spätestens um 11 Uhr beginnt und in der auf den Ruhetag folgenden Nacht frühestens 6 Uhr endigt.

Besuch des Gottesdienstes. Dem Personal soll möglichst häufig der Genuß der vollen Sonntagsruhe und die damit verbundene Erleichterung des Kirchenbesuchs verschafft werden. Aus diesem Grunde soll auch der wöchentliche Dienstwechsel in der Regel in der Zeit vom Samstag bis zum Montag stattfinden.

Nachtdienst. Als Nachtdienst gilt eine Dienstschicht, welche sich über die Zeit von 12 Uhr nachts bis 4 Uhr morgens erstreckt, oder ein Dienst, der über 1 Uhr nachts hinaus dauert, oder vor 3 Uhr morgens beginnt.

Im Nachtdienst darf kein Bediensteter mehr als 7 Nächte hintereinander beschäftigt werden. Eine Nachtdienstschicht soll in der Regel 12 Stunden nicht überschreiten.

Für die Einteilung der Nachtdienstschichten kommen drei Arten in Betracht:

a) einmaliger Nachtdienst in der Dienstwechselperiode im Wechsel mit Tagesschichten;

b) mehrmals wiederholter Nachtdienst in der Dienstwechselperiode im Wechsel mit Tagesdienstschichten;

c) wöchentlicher Wechsel zwischen Nachtdienstschicht und Tagesdienstschicht.

Bei wöchentlichem Wechsel zwischen Tagesdienstschicht und Nachtdienstschicht soll vor Eintritt in die Nachtdienstwoche eine Dienstbefreiung in der Regel von 24 Stunden gewährt werden und nach Ablauf der Nachtdienstwoche eine solche von 30 bis 36 Stunden.

Überzeit. Die angeführten Vorschriften bezeichnen allgemein das Höchstmaß an dienstlicher Inanspruchnahme und das Mindestmaß an Ruhe bei regelmäßigem Betriebe. In regelmäßigem Betriebe darf also über diese Grenzen nicht hinausgegangen werden. Auch müssen diese bei Betriebs-

unregelmäßigkeiten — soweit sie sich voraussehen lassen und länger anhalten, oder sich häufig wiederholen — (wie Zugsverspätungen, Schneefall u. dgl.) eingehalten werden. Es muß daher in den zuletzt angezogenen Fällen durch Änderung der Diensteinteilung oder durch Beschaffung von Ablöspersonal für Einhaltung der geordneten Dienst- und Ruhezeiten gesorgt werden. — Auch bei Ausnahmefällen ist der Durchführung der Bestimmung Rechnung zu tragen, sei es bei Betriebsstörungen, Betriebserschwernissen, beim plötzlichen Anschwellen des Verkehrs, sei es bei Urlaubs-, Erkrankungs- und Todesfällen u. dgl. Unter allen Umständen haben die zuständigen Beamten zu veranlassen, daß eine ausreichende Zahl von Stellvertretern bereit gehalten wird, die im Betriebsdienst voll verwendbar sind. Es ist daher auch bestimmungsgemäß jeder Bedienstete verpflichtet, seinen Vorgesetzten unaufgefordert Mitteilung zu machen, sobald nach Lage der Verhältnisse eine Überschreitung der für ihn zulässigen Dienstzeit zu erwarten ist. Ferner muß er Meldung erstatten, wenn er infolge außergewöhnlicher Verhältnisse befürchten muß, seinen Dienst innerhalb der geordneten Dienstzeit nicht in betriebssicherer Weise versehen zu können.

Erfordern außergewöhnliche Verhältnisse z. B. im Bahnunterhaltungsdienst die Ausführung von Arbeiten während eines Sonn- oder Feiertags, so erhalten die dazu beigezogenen nur für Arbeitstage bezahlten Arbeiter den $1^1/_2$ fachen Betrag ihres Tagelohnes (50 % Lohnzuschlag).

Den Arbeitern, die auch für Sonn- und Feiertage regelmäßig Lohn beziehen, wird für gelegentliche Überschreitung der geordneten Dienstzeit keine Vergütung gewährt.

Für länger dauernde oder häufige Überzeitarbeit wird allen Beteiligten $^1/_{10}$ des $1^1/_4$fachen Taglohns für jede Überstunde bezahlt (= 25 % Lohnzuschlag).

Der Begriff der Überstunde ist dahin festgelegt, daß eine Zeitdauer von 30 und mehr Minuten als volle Stunde zu rechnen ist, während Dienstleistungen von geringerer Dauer außer Betracht bleiben.

Wie aus vorstehenden Ausführungen hervorgeht, wird eine Überschreitung der planmäßigen Dienstzeit nur aus zwingenden Betriebs- oder Verkehrsrücksichten zugelassen. Die Genehmigung der Ausführung dieser Überzeitarbeit unterliegt in jedem Einzelfalle dem zuständigen Inspektionsvorstande.

Während für Überzeitarbeit ein Lohnzuschlag gewährt wird, ist die normale Nachtarbeit nicht höher gewertet wie die Tagarbeit, wird daher auch nicht besonders vergütet.

Diensteinteilung. Für alle Beamten und Arbeiter werden Dienstausteiler aufgestellt, aus denen die Art und der Umfang der täglichen Inanspruchnahme zu ersehen ist. Bei allen Dienstkategorien werden die Dienstausteilungen durch

Dienstpläne geregelt, die von den zuständigen Inspektionen nach Maßgabe der für die einzelnen Dienstgruppen getroffenen besonderen Anordnungen und Bestimmungen aufgestellt werden. Welche Dienstpläne in jedem einzelnen Falle zur Anwendung zu kommen haben, wird von der Generaldirektion nach eventuell erforderlicher Prüfung der örtlichen Verhältnisse und nach Anhörung der Bezirksstellen bestimmt. Die seitens der Generaldirektion getroffenen Diensteinteilungen dürfen ohne deren ausdrückliche Genehmigung nicht geändert werden.

Die Diensteinteilungen sollen sich jeweils den wechselnden Verkehrs- und Betriebsverhältnissen anpassen. Vor ihrer Neuaufstellung sollen häufig erfahrene und zuverlässige Bedienstete über die Zweckmäßigkeit derselben gehört werden.

Den Dienstvorständen ist andererseits zur Pflicht gemacht, sich häufig von dem physischen Zustande des Personals gegen das Ende der Dienstschicht oder nach beendetem Dienst zu überzeugen, um festzustellen, ob eine Überbürdung der Bediensteten zu befürchten ist, und ob ihre Arbeitsfähigkeit eine Einbuße in dem Sinne erlitten hat, daß hieraus eine Beeinträchtigung der zuverlässigen Dienstausübung entstehen könnte.

D. Statistik der Dienst- und Ruhezeit.

Die bisherigen Ausführungen dieses Abschnittes mußten sich im wesentlichen damit befassen, die bei der badischen Staatsbahnverwaltung geltenden Bestimmungen über Dienst- und Ruhezeiten wiederzugeben, um damit die Grundlagen kennen zu lernen, auf denen die dienstliche Inanspruchnahme des Personals aufgebaut ist.

An Hand der statistischen Nachweisungen soll nun festgestellt werden, wie all diese Bestimmungen, im Zusammenhang mit der Verkehrsentwicklung sich selbst umgestaltend, in der Praxis angewendet wurden.

Die Generaldirektion der badischen Staatseisenbahnen veröffentlicht alljährlich eine Nachweisung über die planmäßige Dienst- und Ruhezeit des Eisenbahnpersonals.

Diese Darstellung umfaßt:

1. eine Nachweisung über die planmäßige Dauer der Dienstschichten eines Tages;

2. eine Nachweisung über die planmäßigen Ruhetage des Personals;

seit dem Jahre 1909 wird

3. eine Nachweisung über die durchschnittliche tägliche Dauer der planmäßigen Dienstschichten des Personals veröffentlicht.

Die Methode der Abfassung der letzten Nachweisung, die

bei allen deutschen Eisenbahnverwaltungen nach gleichen Grundsätzen erfolgt, ist in der Öffentlichkeit, sowohl im Parlament als auch in der Presse, angefochten worden, obgleich sie dem Wesen der Statistik entspricht.

Es wird nämlich die „durchschnittliche tägliche Dauer" der Dienstschicht wie auch der „reinen Dienstzeit", in der Weise berechnet, daß die Gesamtdauer der Dienstschichten bezw. reinen Dienstzeiten eines Zeitabschnitts, nach dessen Ablauf der Dienstplan sich wiederholt (Dienstwechselperiode), durch die Anzahl der Dienst- und Ruhetage des Abschnitts geteilt wird, oder daß z. B. beim Zugbegleit- oder Lokomotivpersonal die Summe der in dem einzelnen Kalendermonat zu leistenden Dienststunden durch die volle Zahl der Tage dieses Monats geteilt wird, also mit Einrechnung der Ruhetage.

Diese Methode der Durchschnittsberechnung beeinträchtigt die Verwendbarkeit des gewonnenen Materials zum Vergleich mit den statistischen Angaben privater Arbeitgeber, da die der Berechnung zugrunde liegenden Prinzipien ungleiche sind.

Das Verhältnis der dienstfreien Zeit zur Dienstzeit wird durch diese Berechnungsmethode völlig verwischt. Andererseits ist zuzugeben, daß die Arbeit des Eisenbahnbetriebspersonals von so vielen Pausen unterbrochen ist, daß jede Art des direkten Vergleichs den größten Schwierigkeiten begegnet.

Die Statistik der Durchschnittsangaben in der bezeichneten Art und Weise soll daher nur eine Ergänzung der Nachweisung über die täglichen Dienstschichten bilden.

Immerhin hat die statistische Berichterstattung der badischen Eisenbahnverwaltung seit 1906 eine weitere Ausgestaltung dadurch erfahren, daß die „planmäßige Dauer der Dienstschichten" eines Tages auch nach Abzug der planmäßigen Dienstpausen von mindestens $^1/_2$ Stunde veröffentlicht wird. Durch diese Abrechnung dieser Dienstpausen, wie solche oben bereits gekennzeichnet wurden, kommt die planmäßige reine Dienstzeit zur Darstellung. Da diese wohl kaum von der Praxis abweichen dürfte, ist hiermit immerhin ein Zahlenmaterial geboten, das für einen Vergleich nicht unbedingt abzulehnen ist. —

Der vorliegenden Arbeit wurden die jährlichen Veröffentlichungen der Jahre 1899 bis einschließlich 1909 als statistisches Material zugrunde gelegt.

Es wurde die planmäßige Dauer des täglichen Dienstes verschiedener Dienstgruppen zusammengestellt und zwar die Dienstschichten sowohl einschließlich der Dienstpausen, als auch nach Abzug derselben. Der jeweilige Anteil des Personals einer Kategorie an diesen verschiedenartigen Dienstschichten wurde in Prozent seiner Gesamtzahl ausgedrückt und die Ergebnisse graphisch aneinandergereiht. (Siehe be-

sondere Beilage.)[1] Man erhält damit Dienstkurven, welche, für die verschiedenen Jahre verglichen, einen klaren Entwicklungsgang darstellen.

In gleicher Weise wurden die monatlichen Ruhetage des Personals verschiedener Dienstgruppen zur graphischen Darstellung gebracht.

a) Stationsbeamte.

Stationsdienst. Zur gemeinsamen Betrachtung ihrer Dienstverhältnisse sind in eine Gruppe zusammengefaßt: Die Vorstände von Stationen, Haltestellen und Haltepunkten, die Fahrdienstbeamten und das sonstige Aufsichtspersonal.

Dienstzeit. Die Zunahme des Anteils des Personals an den kurzfristigen Dienstschichten (d. i. bis 8 Stunden) stellt sich wie folgt dar:

im Jahre	1899	10,44 %
„ „	1900	10,22 %
„ „	1901	12,26 %
„ „	1902	14,11 %
„ „	1903	16,52 %
„ „	1904	16,82 %
„ „	1905	16,72 %

Dieser Zunahme um 6,28 % steht die gleichzeitige Abnahme der langfristigen Dienstschichten gegenüber:

im Jahre	1899	6,55 %
„ „	1900	7,18 %
„ „	1901	7,78 %
„ „	1902	5,65 %
„ „	1903	5,20 %
„ „	1904	3,74 %
„ „	1905	3,52 %

somit eine Abnahme von 3,03 % in den Jahren 1899/1905.

Die 8stündigen Dienstschichten entwickeln sich weiter in den Jahren 1906/1909:

im Jahre	1906	22,97 %
„ „	1907	21,01 %
„ „	1908	24,25 %
„ „	1909	24,18 %,

nehmen also um 1,21 % zu, während gleichzeitig die Dienstschichten von 13—14 Stunden wie folgt abnehmen:

im Jahre	1906	19,31 %
„ „	1907	16,24 %
„ „	1908	9,76 %
„ „	1909	3,77 %

[1] Siehe Buchausgabe.

also um 15,54 %. Innerhalb dieser beiden Dienstgrenzen bewegt sich das jeweilige Maximum des Anteils bei der Dienstschicht 10—12 Stunden, wie folgt anwachsend:

im Jahre	1899	22,55 %
„ „	1900	28,60 %
„ „	1901	29,92 %
„ „	1902	33,33 %
„ „	1903	31,77 %
„ „	1904	33,— %
„ „	1905	30,81 %
„ „	1906	34,34 %
„ „	1907	37,16 %
„ „	1908	41,95 %
„ „	1909	44,10 %

d. h. um 21,55 %. Vergleicht man noch die Darstellung der reinen täglichen Dienstzeiten nach Abzug der Pausen, so gestaltet sich die Inanspruchnahme des Personals noch günstiger; es ist das aus der graphischen Darstellung in den Jahren 1906 bis 1909 ersichtlich.

Der Anteil an der 8stündigen Dienstzeit wächst von:

25,68 %	im	Jahre	1906	auf
24.33 %	„	„	1907	„
26,46 %	„	„	1908	„
27,95 %	„	„	1909,	d. h. um 2,27 %.

Gleichzeitig nehmen die längeren Dienstzeiten von 13 bis 14 Stunden ab, von:

8,85 %	im	Jahre	1906	bis
8,49 %	„	„	1907	„
4,73 %	„	„	1908	„
1,74 %	„	„	1909,	d. h. um 7,11 %.

Das Anteilmaximum rückt in die Ordinate „über 8 bis 10 Stunden“ reiner Dienstzeit.

Ruhezeit. Wie sich die Zahl der im Monat durchschnittlich gewährten Ruhetage anteilgemäß auf das Personal des Stationsdienstes verteilt, ist gleichfalls zeichnerisch zur Darstellung gebracht.

Das in den Jahren 1899 bis 1902 noch bei der Abszisse „zwei Ruhetage“ liegende Maximum geht von 1903 ab über in die Abszisse „mehr als zwei Ruhetage“, sich wie folgt entwickelnd:

im Jahre	1903 . . .	52,88 %
„ „	1904 . . .	59,64 %
„ „	1905 . . .	58,24 %

im Jahre	1906 . . .	73,51 %
„ „	1907 . . .	68,63 %
„ „	1908 . . .	71,92 %

Zunahme also 19,04 %.

Vom Jahre 1909 ab werden dieser Personalgruppe noch mehrere Ruhetage zuerkannt; das Maximum mit 53,67 % liegt bei: „mehr als vier Ruhetage".

Im Jahre 1909 hatten die 1034 Stationsbeamten 5474 monatliche Ruhetage und 458 Dienstbefreiungen von 18- bis 24stündiger Dauer; somit war die Gesamtzahl der Dienstbefreiungen von mindestens 18stündiger Dauer: 5932. Von diesen entfielen auf den Sonntag: 1688.

Von obengenannten 5474 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (ausschließlich)	30	Stunden	2857, d. s.	52,19 %
30 „ „	36	„	1464, „ „	26,75 %
36 und mehr		„	1153, „ „	21,06 %.

b) Bahnhofsarbeiter.

Der weiteren Betrachtung seien unter dem Personal des Stationsdienstes die Bahnhofsarbeiter bezüglich ihrer Dienst-Ruhezeitverhältnisse unterzogen.

Dienstzeit. Die Jahre 1899 bis 1905 weisen noch die 15 bis 16stündigen Dienstschichten auf, wenn auch für eine geringe Zahl Beteiligter; gleichzeitig ist der größere Teil der Arbeiter (bis etwa 58 %) 10—12 Stunden beschäftigt, unter Einschluß der kleineren Dienstpausen.

Mit dem Jahre 1906 sind auch hier die mehr als 14stündigen Dienstschichten verschwunden. Die Inanspruchnahme der Bahnhofsarbeiter bis 8 Stunden steigt wie folgt nach Prozenten des Anteils:

im Jahre	1906 . . .	21,86 %
„ „	1907 . . .	22,78 %
„ „	1908 . . .	24,66 %
„ „	1909 . . .	25,10 %

also um 3,24 %. Ebenso nehmen die Dienstschichten von 10—12 Stunden wie folgt zu:

im Jahre	1906 . . .	39,11 %
„ „	1907 . . .	41,50 %
„ „	1908 . . .	46,47 %
„ „	1909 . . .	45,90 %, also um 6,79 %.

Gleichzeitig verringert sich die Beteiligung des Personals an den längsten der noch bestehenden Dienstschichten von 13—14 Stunden wie folgt:

im Jahre	1906	. . .	13,07 %
„ „	1907	. . .	8,43 %
„ „	1908	. . .	5,44 %
„ „	1909	. . .	3,85 %, also um 9,22 %.

Werden für die letzten vier Jahre die reinen Dienstzeiten, also nach Abzug der kleineren Pausen, dargestellt, so schrumpfen die Ordinaten der längeren Dienstzeiten auf ein unbedeutendes Minimum von 0,05 % (bei 13—14 Stunden) zusammen; im Jahre 1909 ist die längste Dienstschicht nur 13—14 Stunden, woran 0,78 % des Personals dieser Kategorie beteiligt sind.

Das Maximum der wirklichen Arbeitszeit, das im Jahre 1906 noch bei 10—12 Stunden liegt, rückt in den Jahren 1907 bis 1909 nach der 8 bis 10stündigen Dienstzeit und zwar mit folgenden Anteilen:

40,34 %	im Jahre	1907
46,30 %	„ „	1908
41,69 %	„ „	1909

Die wirkliche Arbeitszeit bis 8 Stunden erfüllen:

23,01 %	im Jahre	1906
23,80 %	„ „	1907
25,40 %	„ „	1908
26,75 %	„ „	1909

Wie diese Zahlen eine ständige Verminderung der Inanspruchnahme des Personals erweisen, so zeigt auch die Gewährung der monatlichen Ruhetage gleicherweise Fortschritte.

Mehr als 2 Ruhetage im Monat erhielten:

im Jahre	1899	. . .	38,67 %	sämtlicher	Bahnhofsarbeiter
„ „	1900	. . .	43,68 %	„	„
„ „	1901	. . .	42,92 %	„	„
„ „	1902	. . .	43,12 %	„	„
„ „	1903	. . .	48,39 %	„	„
„ „	1904	. . .	53,58 %	„	„
„ „	1905	. . .	50,52 %	„	„
„ „	1906	. . .	53,15 %	„	„
„ „	1907	. . .	54,87 %	„	„
„ „	1908	. . .	58,88 %	„	„

der Anteil ist also um 20,21 % gewachsen.

Seit dem Jahre 1909 werden 4 und mehr als 4 Ruhetage gewährt.

Im Jahre 1909 hatten die 2183 Bahnhofsarbeiter 6730 monatliche Ruhetage und 1003 Dienstbefreiungen von 18 bis (ausschließlich) 24stündiger Dauer, somit war die Gesamtzahl der Dienstbefreiungen von mindestens 18stündiger Dauer 7733. Von diesen fielen auf Sonntage 3947.

Von den 6730 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (ausschließlich)	30	Stunden:	2227 =	33,09 %
30 „ „	36	„	2319 =	34,46 %
36 und mehr		„	2184 =	32,45 %

c) Signal- und Weichenwärter.

Unbedingte Zuverlässigkeit der Sinne, Gewissenhaftigkeit und rasches, entschlossenes Denkvermögen wurden als die von dieser Kategorie geforderten Eigenschaften im I. Abschnitt[1] dargestellt.

In richtiger Erkenntnis dieser die Sinne und Nerven besonders anspannenden Tätigkeit sind mit der stetig wachsenden Verkehrsdichtigkeit auch die Dienstverhältnisse der Signal- und Weichenwärter geregelt und gebessert worden.

Dienstzeit. Auf Stellwerken in größeren Bahnhöfen mit lebhaftem Rangierdienst, woselbst der Dienst mit besonderer Verantwortlichkeit verknüpft ist und eine ununterbrochene, angestrengte Tätigkeit erfordert, ist (seit 1908) Achtstundendienst eingeführt. Für die übrigen Wärter ist, je nach Bedeutung des Postens und entsprechend der Dauer der innerhalb des Dienstes zur Verfügung stehenden Ruhepausen, größtenteils eine Dienstschicht von 10—12 Stunden angesetzt, die bei unbedeutenden Stellen sich auf 14 Stunden erhöhen kann.

Der Dienst auf den Wärterposten mit vollem Tag- und Nachtdienst wurde durch Aufstellung neuer Dienstpläne seit 1907 wesentlich erleichtert.

Der Dienstplan I kommt in Betracht für Bahn- und Weichenwärterposten mit weniger anstrengendem Dienst. Er ist unter dem Gesichtspunkte aufgestellt, durch Einführung dreier verkürzter (8stündiger) anstelle zweier langer (12stündiger) Schichten den Tag- und Nachtdienst zu regeln. Bei dieser Diensteinteilung hat jeder Wärter innerhalb 4 Wochen 10 Tag- und 13 Nachtdienstschichten von je 12 Stunden und 1 Nacht- und 2 Tagdienstschichten von je 8 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Dienstzeit beträgt hierbei 10 Stunden 42 Minuten. Jeder Wärter hat eine Dienstbefreiung von 36 Stunden am Sonntag und 4 Dienstbefreiungen von je 24 Stunden an Werktagen. Bei dieser Diensteinteilung ist es dem Wärter ermöglicht in 28 Tagen 18mal das Mittagessen in der Behausung einzunehmen.

Der Dienstplan II ist maßgebend für Bahn- und Weichenwärter mit anstrengendem Dienst, für Stellwerke mit elektrischem Streckenblock, umfangreichem Verschubdienst und auf Blockstationen. Nach diesem Dienstplan II zerfällt der Dienst jedes Wärters innerhalb 4 Wochen in 10 Tag- und 14 Nacht-

[1] Siehe Buchausgabe.

dienstschichten von je 12 Stunden. Die durchschnittliche Dienstzeit beträgt hierbei 10 Stunden 17 Minuten.

Jeder Wärter hat eine Dienstbefreiung von 36 Stunden am Sonntag und 6 Dienstbefreiungen von je 24 Stunden an Werktagen. Jeder Wärter kann bei dieser Diensteinteilung in 28 Tagen 18mal das Mittagessen in der Behausung einnehmen.

Der Dienstplan III gilt für Stellwerke, deren Bedienung eine unausgesetzte, anstrengende Tätigkeit erfordert, wie an Ablaufrücken von Verschubbahnhöfen oder auf Stellwerken mit Fahrdienst und daneben umfangreichem Verschubdienst. Nach diesem Dienstplan, der in den meisten Fällen an Stelle des Zehnstundendienstes eingeführt wurde, lösen sich die drei Wärter gegenseitig ab. An Stelle des Ablösers ist an allen Tagen im Monat ein weiterer (dritter) Mann vollständig eingeteilt. Die Wärter können also hier an allen Tagen ihr Mittagessen zu Hause einnehmen.

Dieser letztgenannte Vorteil des Dienstplans III hat bei den Wärtern allgemein den Wunsch geweckt, über die Mittagszeit (von 1—2 Uhr) abgelöst zu werden, um ihre Mahlzeit einnehmen zu können.

Abgesehen davon, daß die Erfüllung dieses Wunsches mit nicht unbedeutenden Kosten verknüpft wäre, stehen noch andere Bedenken der Einstellung von Ablösern für so kurze Zeit entgegen. Das Eingreifen eines Ablösers in einen wichtigen Fahr-Signal-Stellwerks- oder Weichendienst für eine kurze Zeit kann, insbesondere bei Kursunregelmäßigkeiten, zu Störungen oder gar Gefährdungen des Betriebs Veranlassung geben, da die Gefahr vorliegt, daß bei der wiederholten Dienstübergabe Mißverständnisse und Versehen unterlaufen können. — In vielen Fällen wird, wo angängig, darauf geachtet, daß der Dienstwechsel der Wärter über Mittag stattfindet. — Wo die Wärter gezwungen sind, ihr Mittagessen auf dem Posten einzunehmen, sind seitens der Verwaltung Vorkehrungen getroffen zum Aufwärmen oder Garkochen der Speisen.

Es ist eben eine Eigentümlichkeit des Eisenbahnbetriebs, daß es bei ihm keine Mittagspausen gibt. Da müssen auch die anderen Betriebsbeamten, Stations- und Streckenpersonal, Fahr- und Maschinenpersonal in gleicher Weise auf ihrem Posten bleiben, wie die Bahn-, Signal- und Weichenwärter.

Wie mit der von Jahr zu Jahr gesteigerten Verkehrsentwicklung die Zahl der langfristigen Dienstschichten abgenommen hat, die der kurzfristigen dagegen gewachsen ist, kann der entsprechenden Dienstkurve entnommen werden.

15- bis 16stündige Dienstschichten sind vorhanden:

im Jahre	1899	9,16 %
„ „	1900	7,20 %

im Jahre	1901	. . . . .	3,51 %
„ „	1902	. . . . .	3,53 %
„ „	1903	. . . . .	3,01 %
„ „	1904	. . . . .	2,29 %
„ „	1905	. . . . .	2,41 %,

nahmen somit um 6,75 % ihrer Zahl ab. Die kurzen Schichten von 8 Stunden haben in den gleichen Jahren sich folgendermaßen entwickelt:

im Jahre	1899	. . . . .	5,29 %
„ „	1900	. . . . .	5,48 %
„ „	1901	. . . . .	8,98 %
„ „	1902	. . . . .	10,09 %
„ „	1903	. . . . .	10,73 %
„ „	1904	. . . . .	11,14 %
„ „	1905	. . . . .	10,11 %

haben sich also um 4,82 % vermehrt.

Mit dem Jahre 1906 sind die Schichten über 14 Stunden verschwunden, und der wesentliche prozentuelle Anteil des gesamten Wärterpersonals trifft die 10—12stündige Schicht. Sie hat sich wie folgt entwickelt:

im Jahre	1899	. . . . .	37,98 %
„ „	1900	. . . . .	44,60 %
„ „	1901	. . . . .	46,71 %
„ „	1902	. . . . .	43,44 %
„ „	1903	. . . . .	42,49 %
„ „	1904	. . . . .	43,42 %
„ „	1905	. . . . .	44,94 %
„ „	1906	. . . . .	43,05 %
„ „	1907	. . . . .	48,20 %
„ „	1908	. . . . .	60,65 %
„ „	1909	. . . . .	62,95 %,

hat also um 24,97 % zugenommen.

Auf den Posten kurzfristiger, dafür aber intensiver Inanspruchnahme bleiben dem Wärter keine ausgedehnten Pausen innerhalb seines Dienstes, sodaß Dienstschicht und wirkliche Arbeitszeit sich kaum unterscheiden; daher kommen die beiden sie darstellenden Kurven fast miteinander zur Deckung.

Ergaben sich auf Dienststellen mit weniger anstrengender Tätigkeit, wo also längere Dienstschichten in Anwendung sind, Dienstpausen, so wird ein Teil dieser durch Prüfung und Reinigung von Weichen, Signalen usw, also von Funktionen des Unterhaltungsdienstes ausgefüllt. Immerhin erweisen die Unterschiede der Ordinaten der langfristigen Schichten, Dienstzeiten und Dienstschichten darstellend, daß dem Wärter noch kleinere dienstfreie Pausen bleiben.

Ruhezeit. Entsprechend den höheren Leistungen der Signal- und Weichenwärter des Betriebsdienstes z. B. gegenüber den Wärtern des Bahnbewachungsdienstes, ist ihnen auch eine ausgiebigere Ruhezeit zuerkannt. Der größte Anteil des Personals dieser Kategorie liegt bei „mehr als 2 Ruhetagen".

Und zwar waren:

im Jahre	1899	an	18,07 %	der	Gesamtzahl
„ „	1900	„	31,62 %	„	„
„ „	1901	„	29,24 %	„	„
„ „	1902	„	25,45 %	„	„
„ „	1903	„	42,29 %	„	„
„ „	1904	„	47,27 %	„	„
„ „	1905	„	44,54 %	„	„
„ „	1906	„	65,43 %	„	„
„ „	1907	„	68,20 %	„	„
„ „	1908	„	76,13 %	„	„

„mehr als 2 Ruhetage" erteilt worden, so daß der prozentuale Anteil in vorstehenden Jahren um 48,06 % zugenommen hat.

Im Jahre 1909 ist alsdann das Maximum mit 61,31 % für „mehr als 4 Ruhetage" verzeichnet; es verbleiben daher noch 38,69 % des Personals, das zwischen „2 und mehr als 4 Ruhetagen" im Monat hatte.

Die Gesamtzahl der Signal- und Weichenwärter im Jahre 1909 mit 1706 hatte im Monatsdurchschnitt 8395 Ruhetage und 44 Dienstbefreiungen von 18- bis (ausschließlich) 24stündiger Dauer; somit ist die Gesamtzahl der Dienstbefreiungen von mindestens 18stündiger Dauer: 8439; von diesen fielen 2324 auf Sonntage.

Von den obengenannten 8395 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (einschließlich)	30	Stunden	5089,	das sind	60,62 %
30 „ „	36	„	1842,	„ „	21,94 %
36 und mehr		„	1464,	„ „	17,44 %

1. Zugbegleitungsdienst.

Dienstzeit. Bis einschließlich 1905 ist die 16stündige Dienstschicht in Anwendung, allerdings in nur geringem Prozentsatz:
zwischen 3,34 % (im Jahre 1902) und 5,98 % (im Jahre 1900). Die kürzeste Dienstschicht bis 8 Stunden war in den Jahren 1901, 1903 und 1904 ein Anteilmaximum, d. h. von sämtlichen Dienstschichten hatte die 8stündige den größten Personalanteil, ausgedrückt in Prozent der Gesamtzahl, nämlich:

1901 . . .	24,79 %
1903 . . .	27,61 %
1904 . . .	24,95 %

Im übrigen liegt das Maximum der Dienstschicht zwischen 10 und 12 Stunden mit:

27,18 % im Jahre 1899
22,95 % „ „ 1900
24,61 % „ „ 1902
24,49 % „ „ 1905

Mit dem Jahre 1906 verschwindet die Inanspruchnahme über 14 Stunden. Der Anteil an der 8stündigen Dienstschicht erhöht sich auf:

34,31 % im Jahre 1906
34,16 % „ „ 1907
33,21 % „ „ 1908
37,84 % „ „ 1909,

nimmt relativ also um 3,53 % zu, während die lange Dienstschicht von 13—14 Stunden abnimmt von:

12,40 % im Jahre 1906
11,88 % „ „ 1907
10,09 % „ „ 1908
10,44 % „ „ 1909, also um 1,96 %.

Für die Jahre 1906—1909 ist auf der gleichen Tabelle die planmäßige Dienstzeit nach Abzug der kleineren Pausen zur Darstellung gebracht. —

Die kurzen Dienstschichten weisen durchweg die größten Ordinaten auf, während mit der Zunahme der Arbeitsdauer der Anteil des Personals abnimmt, nämlich:

an 8stündiger Dienstzeit

im Jahre 1906 . . . 57,59 %
„ „ 1907 . . . 56,49 %
„ „ 1908 . . . 58,74 %
„ „ 1909 . . . 59,35 %

an 13- bis 14stündiger Dienstzeit

im Jahre 1906 . . . 0,81 %
„ „ 1907 . . . 0,78 %
„ „ 1908 . . . 0,32 %
„ „ 1909 . . . 0,74 %

Einer Zunahme der 8stündigen Arbeitszeit um 1,76 % steht eine Abnahme der 13- bis 14stündigen von 0,07 % gegenüber.

Ruhezeit. Wie sich hier die Bestrebung nach einer Minderung der langen Arbeitszeiten kundgibt, zeigt sich bei Betrachtung der monatlich gewährten Ruhetage die Erkenntnis verwirklicht, daß die durch Steigerung des Betriebs erhöhte Inanspruchnahme des Personals nicht allein durch Kürzung der täglichen Arbeitszeit, sondern erst durch Zuteilung vermehrter Ruhetage ausgeglichen werden kann.

Die auf der Tabelle dargestellte Entwicklung der monatlich gewährten Ruhetage des Zugbegleitpersonals, d. h. dessen Anteil für 100 seiner Zahl zeigt, daß das Maximum bei „mehr als 2 Ruhetage“ liegt, und zwar ist der Anteil hieran ein wachsender:

im Jahre	1899	. . .	70,58 %
„ „	1900	. . .	69,17 %
„ „	1901	. . .	72,08 %
„ „	1902	. . .	73,92 %
„ „	1903	. . .	79,99 %
„ „	1904	. . .	84,60 %
„ „	1905	. . .	93,33 %
„ „	1906	. . .	91,90 %
„ „	1907	. . .	93,08 %
„ „	1908	. . .	94,87 %

d. h. von 100 Bediensteten hatten im Jahre 1908: 94,87 mehr als 2 Ruhetage im Monat und nur 5,13 hatten 2 oder weniger als 2 Ruhetage im Monat. Die Zunahme vom Jahre 1899 bis zum Jahre 1908 beträgt somit 24,29 %.

Eine weitere Vermehrung der gewährten Ruhetage weist das Jahr 1909 auf. Das Maximum mit 54,14 % liegt bei 3 Ruhetagen, während außerdem 14,95 % mehr als 4 Ruhetage im Monat dienstfrei hatten.

Auf die Gesamtzahl des Zugbegleitpersonals im Jahre 1909 mit 2423 kommen im Monat 9285 Ruhetage; Dienstbefreiungen von 18- bis (ausschließlich) 24stündiger Dauer: 1969.

Die Gesamtzahl der Dienstbefreiungen von mindestens 18stündiger Dauer im Monat sind also: 11254.

Von den genannten 9285 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (einschl.)	30	Stunden	1537,	das sind	16,56 %
30 „ „	36	„	4357,	„ „	46,92 %
36 und mehr		„	3391,	„ „	36,52 %

2. Zugförderungsdienst.

Dienstzeit. Die Beanspruchung dieses Personals in 16stündiger Dienstschicht ist eine nur geringe: 2,32 % bis 4,63 % in den Jahren 1899—1905. Das Maximum liegt, wie beim Personal des Zugbegleitungsdienstes, bei der 8stündigen Dienstschicht und zwar in folgender Zunahme:

im Jahre	1899	. . . .	27,74 %
„ „	1900	. . . .	26,30 %
„ „	1901	. . . .	32,61 %
„ „	1902	. . . .	32,27 %
„ „	1903	. . . .	31,51 %
„ „	1904	. . . .	33,58 %
„ „	1905	. . . .	36,03 %

der Gesamtzahl des Personals, also relativ zunehmend um 8,29 %.

Vom Jahre 1906 ab kommen auch hier längere als 14stündige Dienstschichten in Wegfall, so daß der prozentuale Anteil des Personals an der 8stündigen Dienstschicht sich wie folgt darstellt:

im Jahre	1906	38,65 %
„ „	1907	37,22 %
„ „	1908	41,26 %
„ „	1909	41,76 %

also eine Zunahme um 3,11 %.

Werden die kleineren Dienstpausen an den täglichen Schichten in Abzug gebracht, so entstehen die reinen Dienstzeiten, die auch hier für die Jahre 1906—1909 aufgezeichnet sind.

Die Beteiligung des Personals (pro 100 ihrer Gesamtzahl) an der 8stündigen reinen Dienstzeit ergibt sich nunmehr zu:

52,45 %	im Jahre	1906
53,48 %	„ „	1907
58,30 %	„ „	1908
59,79 %	„ „	1909

zunehmend also um 7,34 %.

Die entsprechenden Zahlen der längsten Dienstdauer von 13 bis 14 Stunden sind:

0,37 %	im Jahre	1906
0,26 %	„ „	1907
0,17 %	„ „	1908
0,00 %	„ „	1909;

in diesem Jahre liegt die längste Arbeitsdauer innerhalb 12 bis 13 Stunden.

Ruhezeit. Die Nachweisung über die planmäßigen Ruhetage ist gleichfalls graphisch ersichtlich gemacht.

Während vor dem Jahre 1905 noch in beschränktem Maße, sogar nur bis ½ Tag im Monat, Ruhetage gewährt wurden, wird vom Jahre 1906 ab die Gesamtzahl 2 der monatlichen Ruhetage nicht mehr unterschritten.

Das Maximum des Anteils liegt über zwei Ruhetagen, und zwar hatten „mehr als 2 Ruhetage im Monat:

im Jahre	1899	67,39 %	der Gesamtzahl
„ „	1900	77,82 %	„ „
„ „	1901	84,21 %	„ „
„ „	1902	70,70 %	„ „
„ „	1903	88,12 %	„ „
„ „	1904	89,86 %	„ „
„ „	1905	92,95 %	„ „
„ „	1906	92,39 %	„ „
„ „	1907	94,64 %	„ „
„ „	1908	91,42 %	„ „

d. h. im Jahre 1908 hatten 91,42 % der Bediensteten dieser Gruppe „mehr als 2 Ruhetage“ und 8,58 % hatten 2 Ruhetage.

Im Jahre 1909 hatten:

10,55 %	. . .	2 Ruhetage
36,95 %	. . .	3 „
19,97 %	. . .	4 „
32,53 %	. . .	mehr als 4 Ruhetage.

Die Gesamtzahl des Lokomotivpersonals von 2303 Personen im Jahre 1909 hatte 8405 Ruhetage und 5584 Dienstbefreiungen von 18- bis (ausschließlich) 24stündiger Dauer im Monat, so daß sämtliche Dienstbefreiungen von mindestens 18stündiger Dauer im Monat sich auf 13989 belaufen. Von diesen Dienstbefreiungen fielen auf Sonntage 4313.

Von den 8405 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (ausschließlich)	30	Stunden	2205,	das ist	27,42 %
30 „ „	36	„	2401,	„ „	28,57 %
36 und mehr		„	3799,	„ „	45,20 %

3. Bahnunterhaltungs- und Bahnbewachungsdienst.

Dienstzeit. Für die Bahnunterhaltungsarbeiter wird als volle Tagesleistung ein Zeitraum von längstens 10 Stunden, ausschließlich der Arbeitspausen, angenommen. Da die Arbeitszeit, wie bereits oben erwähnt, von dem Fahrplan abhängig gemacht wird, außerdem in den Wintermonaten wegen der geringeren Dauer der Tagesschichten die Arbeit vielfach eingeschränkt werden muß, reduziert sich, unter Berücksichtigung der in den einzelnen Dienstbezirken schwankenden Verhältnisse, die wirkliche Arbeitszeit auf etwa 8½ bis 9 Stunden im Winter und auf etwa 9½ Stunden im Sommer.

Im Jahresdurchschnitt kann die wirkliche tägliche Arbeitszeit, unter Berücksichtigung sonstiger unvermeidlicher Verzögerungen, kaum höher als 9 Stunden bewertet werden.

4. Bahn- und Schrankenwärter.

Die Schilderung des Dienstes der Bahn- und Schrankenwärter (im ersten Abschnitt)[1]) zeigte, daß hier bei weitem nicht die Intensität körperlicher und seelischer Inanspruchnahme erforderlich ist wie bei dem Personal des eigentlichen Bewachungsdienstes. Die Tätigkeit, die sich auf die Bewachung, Untersuchung und Unterhaltung erstreckt, ist je nach dem Standort des Wärters abhängig von der Dichtigkeit der Zugfolge, der Länge der ihm zugewiesenen Bahnstrecke, sowie der Frequenz des die Übergänge kreuzenden Verkehrs.

[1] Siehe Buchausgabe.

Die Betrachtung der Dienstkurven spiegelt dementsprechend diese wechselnden Verhältnisse wider.

Die Kurven weisen nicht wie die der bis jetzt betrachteten Personalgruppen einen im Anfang gleichmäßig zu- oder abnehmenden Verlauf auf, sondern bilden sich aus Punkten mit sprunghaft wechselnden Ordinaten.

Ferner liegen hier die Ordinaten größter Inanspruchnahme nicht bei den kurzfristigen Dienstschichten wie bisher, vielmehr hält sich das Anteilmaximum der Beschäftigung fast durchweg bei 13- bis 14stündiger Tätigkeit.

Der prozentuale Anteil an dieser Dienstschicht wächst freilich, unter Abnahme der noch längeren Dienstschichten, von:

28,35 % . . . im Jahre 1904 und
33,03 % . . . „ „ 1905

nach Beseitigung der mehr als 14stündigen Schichten auf:

65,21 % . . . im Jahre 1906
47,80 % . . . „ „ 1907

Das Maximum geht dann auf die 10- bis 12stündige Dienstschicht über mit:

48,45 % . . . im Jahre 1908 und
44,40 % . . . „ „ 1909

Die längste Inanspruchnahme mit 13 bis 14 Stunden fällt von:

42,33 % . . . im Jahre 1908 auf
41,05 % . . . „ „ 1909

Da während der Zugpausen, in denen der Schrankendienst und die Bewachung der Wegübergänge wegfällt, der Bahnuntersuchungs- und Bahnunterhaltungsdienst ausgeübt werden muß, so ist der Unterschied zwischen Dienstschicht und Arbeitszeit gering: die beiden Kurven der graphischen Darstellung kommen fast zur Deckung.

Ruhezeit. Entsprechend der geringeren Intensität der wirklichen Arbeit dieser Personalgruppen gegenüber der vorher besprochenen ist auch die Ruhezeit bemessen.

Während von dem gesamten Lokomotiv- und Zugbegleitpersonal bis 94,87 % mehr als 2 Ruhetage hatten, liegt hier das Maximum mit 72,31 % (im Jahre 1907) bei 2 Ruhetagen. Dort verteilt sich das gesamte Personal in den letzten beobachteten Jahren auf 2 und mehr als 2 Ruhetage; hier weisen selbst die letzten Jahre noch die geringste Zahl von einem monatlichen Ruhetag auf.

Die sämtlichen 1196 Bahn- und Schrankenwärter des Jahres 1909 hatten 3595 Ruhetage im Monatsdurchschnitt und 219 Dienstbefreiungen von 18- bis (ausschließlich) 24stündiger Dauer; die Gesamtzahl der Dienstbefreiungen von 18stündiger Dauer war somit 3814. Hiervon fallen 1440 auf Sonntage.

Von den 3595 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (ausschließlich)	30	Stunden	1897,	das sind	52,77 %
30 „ „	36	„	806,	„ „	22,42 %
36 und mehr		„	892,	„ „	24,81 %

5. Gewerbliche Arbeiter.

Infolge Festsetzung der täglichen Arbeitszeit weisen die Dienstkurven keine besonders hervorzuhebenden Merkmale auf. Die einzelnen, die regelmäßige Arbeitszeit überschreitenden Leistungen sind hie und da aufgewendete Überstunden.

Wie wenig solche Überzeitarbeit geleistet wurde, kommt in den graphischen Darstellungen zum Ausdruck; ist doch der Anteil der gewerblichen Arbeiter an der normalen täglichen 9stündigen Arbeitszeit:

im Jahre	1899	95,22 %
„ „	1900	95,56 %
„ „	1901	96,86 %
„ „	1902	96,05 %
„ „	1903	96,89 %
„ „	1904	97,88 %
„ „	1905	93,57 %
„ „	1906	83,53 %
„ „	1907	98,72 %
„ „	1908	98,92 %
„ „	1909	98,99 %

6. Das gesamte Personal.

Die Veränderungen in dem Maß dienstlicher Inanspruchnahme, sowie in der Zahl der monatlich gewährten Ruhetage wurden für die wesentlichen Personalgruppen des Eisenbahndienstes innerhalb der Jahre 1899 bis 1909 in vorstehenden Ausführungen in ihren Hauptpunkten geschildert. In allen dargestellten Dienstzweigen gibt sich das Bestreben der Verwaltung kund, die Höchstdauer der Dienstschichten herabzumindern, die Beschäftigung des Personals in kürzeren Dienstzeiten zu ermöglichen, die langfristigen Dienstschichten auf das möglichst geringe Maß des Personalanteils zu beschränken. Gleichzeitig ergibt sich aus der Betrachtung, daß in der Zahl der monatlich gewährten Ruhetage eine wesentliche Vermehrung eingetreten ist.

An Hand des für die Gesamtheit des Personals zusammengestellten zeichnerischen Bildes des planmäßigen Tagesdienstes können diese wesentlichen Fortschritte im Sinne der Entlastung der Bediensteten in gleicher Weise verfolgt werden.

Dienstzeit. Es entfallen auf Dienstschichten (einschließlich der Pausen):

	von 8 Stunden und weniger bis zu 10 Stunden	bis zu 12 Stunden
im Jahre 1899 . . .	25,28 %	70,91 %
„ „ 1900 . . .	28,89 %	74,88 %
„ „ 1901 . . .	32,06 %	76,99 %
„ „ 1902 . . .	30,87 %	86,66 %
„ „ 1903 . . .	33,00 %	77,61 %
„ „ 1904 . . .	33,31 %	79,17 %
„ „ 1905 . . .	34,68 %	79,21 %

Auf reine Dienstzeit (ohne Pausen) entfallen:

	von 8 Stunden und weniger bis zu 10 Stunden	bis zu 12 Stunden
im Jahre 1906 . . .	62,05 %	90,23 %
„ „ 1907 . . .	64,92 %	92,72 %
„ „ 1908 . . .	67,08 %	94,62 %
„ „ 1909 . . .	74,78 %	94,50 %

Es besagt diese Übersicht also in ihrem Endergebnis für 1900, daß etwa $^3/_4$ des gesamten Personals bis zu 10 Stunden tatsächlichen Dienst täglich verrichtet, insgesamt 94,50 % bis zu 12 Stunden.

Ruhezeit. Ein gleiches Bild der Besserstellung gibt die zahlenmäßige Übersicht über die dem gesamten Personale gewährten Ruhetage.

Es hatten 2 und mehr Ruhetage:

im Jahre 1899	83,86 %
„ „ 1900	88,20 %
„ „ 1901	89,76 %
„ „ 1902	89,00 %
„ „ 1903	93,33 %
„ „ 1904	93,02 %
„ „ 1905	93,33 %
„ „ 1906	93,94 %
„ „ 1907	95,22 %
„ „ 1908	96,02 %
„ „ 1909	97,68 %

Für das letztgenannte Jahr wurden außerdem 4 und mehr als 4 Ruhetage gewährt für 62,34 % des Personals (mit Ausnahme der Telegraphen- und Bahnunterhaltungsarbeiter, welche nur Arbeitstage bezahlt erhalten).

Von den dem gesamten Personal im Jahre 1909 gewährten 79166 Ruhetagen hatten eine Dauer von:

24 bis (ausschließlich) 30 Stunden	20719,	das sind	26,17 %
30 „ „ 36 „	20211,	„ „	25,53 %
36 und mehr „	38236,	„ „	48,30 %

Wenn angesichts dieser Kürzung der Arbeitszeit und damit der Vermehrung der Ruhetage die Meinung auftauchen könnte, der Staat habe hier Versäumtes wieder gut zu machen und erinnere sich erst später seiner sozialen Pflichten als Arbeitgeber, so muß das durch den Hinweis richtig gestellt werden, daß die fortschreitende Verkehrsentwicklung und die daraus folgende erhöhte Inanspruchnahme des Personals die Abkürzung der Arbeitszeit und die Zuteilung ausgedehnterer Ruhe notwendigerweise mit sich bringen mußte.

Wenn auch jede Verwaltung darauf sehen wird, ihre aufgewendeten Arbeitskräfte wirtschaftlich auszunützen, so verbietet sich schon aus Gründen der Betriebssicherheit eine Überanstrengung des Personals durch zu lange Dienstzeiten und zu geringe oder zu kurze Dienstpausen.

Tatsächlich ergibt auch eine Statistik[1] über das ganze Jahr 1910, daß von 45 durch Bedienstete im Gebiet der deutschen Eisenbahnverwaltungen verursachten Unfällen

auf die ersten	4 Dienststunden . . .	45 %
„ „ „	4 bis 8 Dienststunden .	32 %
„ „ „	8 „ 12 „ .	21 %

entfielen. Es ist damit gewiß deutlich ausgesprochen, daß im allgemeinen Unfälle nicht zu Zeiten eintraten, in denen von einer Dienstüberlastung des Personals gesprochen werden kann.

Unter Leitung des Reichseisenbahnamts haben neuerdings (1913) Verhandlungen stattgefunden, als deren Ergebnis eine neue Regelung der Dienst- und Ruhezeiten des Eisenbahnbetriebspersonals sämtlicher deutschen Staatsbahnverwaltungen erscheint.

Die neuen Bestimmungen bringen wesentliche Ermäßigungen der dienstlichen Beanspruchung:

Die Verkürzung der Höchstdauer der einzelnen Dienstschicht auf 14 Stunden ist in Baden bereits im Jahre 1907 allgemein durchgeführt worden.

Das Maß des Ruhetages von 24 Stunden wird auf 32 Stunden erweitert (gleich dem schweizerischen Ruhetag). Statt der bisher gewährten Ruhetage von je 24 Stunden werden jetzt deren zwei von je 32 zusammenhängenden Stunden zugeteilt. Dem Stations- und Zugpersonal werden monatlich mindestens 3 Ruhetage gewährt, von denen einer durch zwei gekürzte Ruhetage von mindestens je 24 zusammenhängenden Stunden ersetzt werden kann.

Die bisher üblichen Höchst- und Mindestgrenzen der Dienst- und Ruhezeitbestimmungen werden nun ergänzt durch Bestimmungen über das Dienstmaß, das die gesamte Beanspruchung innerhalb eines gewissen Zeitraumes darstellt.

---

[1] Stat. d. Reichseisenbahnamts (Z. d. V. 1911, Nr. 30, S. 508).

Künftighin wird das Dienstmaß nur noch beim Bahnbewachungspersonal — aus praktischen Gründen — nach Tagen berechnet. Bei allen anderen Betriebsbeamten wird die Monatssumme eingeführt.

Beim Zugbegleitpersonal wird das bisher übliche Dienstmaß von im allgemeinen 11 Tagesstunden, das also bei 30 Monatstagen 330 Stunden Monatssumme ergeben hatte, auf die Monatssumme von 300 Stunden herabgesetzt. Die aus der bisherigen Inanspruchnahme zu berechnende Monatssumme von 300 Stunden des Lokomotivpersonals wird auf 270 Stunden ermäßigt (auch Anwendung im Rangierdienst). Im normalen Dienst wird also das Zugpersonal täglich um eine Stunde entlastet.

Beim Stations- und Bahnbewachungspersonal ist eine Herabsetzung des Dienstmaßes nicht erfolgt; das Monatsmaß ist auf 240 Stunden festgesetzt.

Unter diesen Verhältnissen umfaßt nun der normale Arbeitstag des Mannes einen Zeitraum von 12 Stunden, der von Pausen unterbrochen wird.

Beim Zugpersonal ist dieses Maß vermindert wegen der mit der Eigenart des Dienstes zusammenhängenden Möglichkeit von Dienstüberschreitungen, und weil er nicht — wie der stationäre — nach Tageszeiten eingerichtet werden kann.

Der normale Arbeitstag des stationären Personals sinkt auf 8 Stunden.

Dienst- und Ruhezeit bei dem Personal der schweizerischen Bundesstaaten.

Diesen vorstehend geschilderten Bestimmungen über die Dienst- und Ruhezeit bei dem Personal der badischen Staatsbahnen — wie auch sämtlicher deutschen Eisenbahnverwaltungen — werden oft die entsprechenden Verhältnisse bei den schweizerischen Bundesbahnen als vorbildlich und nachahmenswert gegenübergestellt. Hier ist die Dienst- und Ruhezeit nicht durch Verordnung, sondern durch Gesetz geregelt: es ist das „Bundesgesetz, betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten" vom 19. Dezember 1902.

1. Anwendung des Gesetzes. Das schweizerische Bundesgesetz findet Anwendung auf die im Betriebsdienst der Eisenbahn- und Dampfschiffahrtsunternehmungen angestellten Personen, die mit der Verpflichtung in Dienst genommen worden sind, ihre Arbeitszeit ausschließlich oder vorwiegend zur Verfügung der Verkehrsanstalten zu stellen, nämlich:

A. Bei den Bahnverwaltungen:

I. in den zentralen Bureaus des Betriebes;

II. im Bahnbeaufsichtigungs- und Unterhaltungsdienste;

III. in den Stationen, einschließlich der Weichenwärter;
IV. im Zugsdienst;
V. im Fahrdienste, einschließlich des Personals bei feststehenden Maschinen, der Visiteure, Wagenwärter, Heizhausarbeiter, Lokomotivputzer, Kohlenlader und Werkstättenarbeiter, soweit letztere nicht dem Fabrikgesetze unterstellt sind.

B. Bei den Dampfschiffverwaltungen:

2. Arbeitszeit (tägliche Dienstdauer). Die wirkliche Arbeitszeit der Beamten, Angestellten und Arbeiter soll 11 Stunden nicht übersteigen.

Als wirkliche Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher das Personal dienstlich in Anspruch genommen ist; es werden also der Gang oder die Fahrt von einer Arbeitsstelle zur andern im Laufe der Dienstschichten eingerechnet.

Nachtarbeit, d. h. Arbeit zwischen 11 Uhr abends und 4 Uhr morgens, ist in den Diensteinteilungen mit 25 % Zuschlag zu berechnen.

3. Die Dauer der Dienstbereitschaft (Dienstschichten) soll für das Lokomotiv- und Zugpersonal 14 Stunden, für die Schrankenwärterinnen 12 Stunden, für das übrige Personal, sofern ihm Amtswohnung in der Nähe der Arbeitsstelle angewiesen ist, 16 Stunden, und beim Fehlen einer solchen Wohnung 15 Stunden innerhalb 24 Stunden nicht übersteigen.

Die Dienstbereitschaften von 14 und 15 Stunden dürfen, soweit besondere Verhältnisse es nötig machen, auf 16 Stunden ausgedehnt werden, vorausgesetzt, daß die Dienstbereitschaft im Durchschnitt von 3 Tagen nicht über 14 Stunden bzw. 15 Stunden hinausgeht. Als Dienstbereitschaft gilt die Zeit vom Beginn bis Schluß eines Tagesdienstes.

4. Ruhezeit. Die ununterbrochene Ruhezeit soll für das Lokomotiv- und Zugpersonal 10 Stunden und für das übrige Personal wenigstens 9 Stunden, oder, wenn Amtswohnung in der Nähe der Arbeitsstelle angewiesen ist, wenigstens 8 Stunden betragen.

5. Ruhetage. Den Beamten, Angestellten und Arbeitern sind im Jahre, angemessen verteilt, 52 Ruhetage einzuräumen, wovon jedenfalls 17 auf Sonntage fallen sollen.

Die Ruhetage müssen volle 24 Stunden umfassen und um mindestens 8 Stunden verlängert werden, sofern ihnen nicht die in Ziffer 4 geforderte, ununterbrochene Ruhepause unmittelbar oder kurz vorher vorausgegangen ist. Sie müssen jeweils mit einer Nachtruhe endigen und sollen am Wohnort zugebracht werden.

6. Urlaub. Allen Beamten, Angestellten und Arbeitern der Verkehrsanstalten sind von den 52 jährlichen Ruhetagen

mindestens 8 Tage als zusammenhängender Erholungsurlaub zu gewähren.

Dem Personal der Hauptbahnen ist vom abgelaufenen 9. Dienstjahre an oder nach zurückgelegtem 33. Altersjahr dieser zusammenhängende Erholungsurlaub über die 52 Ruhetage hinaus zu gewähren und für je 3 weitere Dienstjahre um einen Tag zu verlängern.

Für alle übrigen Beamten, Angestellten und Arbeiter der Verkehrsanstalten wird vom abgelaufenen 10. Dienstjahr an die Zahl der jährlichen Ruhetage mit Inbegriff des zusammenhängenden Erholungsurlaubs auf 60 erhöht.

Kontrolle der Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen.

Zur Erleichterung der Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hat jeder Bedienstete des Eisenbahnbetriebs ein Tagebuch zu führen, in das die Abweichungen von den Gesetzesbestimmungen hinsichtlich der täglichen Dienst- und Ruhezeiten eingetragen werden sollen, soweit möglich mit Angabe der Gründe. — Diensttabellen und Ruhetagsverzeichnisse, die über die Dienst- und Ruhetagseinteilung Auskunft geben, sowie die vorgenannten Tagebücher werden entweder von dem Eisenbahndepartemente zeitweise einverlangt oder sie werden durch besondere Kontrollorgane direkt eingesehen.

Werden seitens dieser Aufsichtsbehörden Übertretungen des Gesetzes festgestellt, so kann, wenn nötig, die weitere Behandlung der Angelegenheit dem eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement überwiesen werden.

In der Praxis hat sich das System der Tagebücher als ganz verfehlt erwiesen und wird kaum mehr gehandhabt. Der Zweck der Tagebücher wurde vielfach dadurch illusorisch gemacht, daß dieselben, sobald sich der eidgenössische Kontrollbeamte anmeldete, von den Dienststellen zu seinen Händen eingezogen und die Einträge, die von den einzelnen Angestellten in der Regel nicht gemacht wurden, von den Dienststellen vorgenommen wurden. Daß die Angestellten die Einträge unterlassen, ist vielfach darauf zurückzuführen, daß die Beschwerdeführer unter den Schikanen ihrer Vorgesetzten zu leiden haben.

Statistische Nachweisungen.

Da das schweizerische Bundesgesetz die Dienst- und Ruhezeiten eindeutig und ohne Dehnungsfähigkeit des Ausmaßes festgelegt hat, das ganze dienstliche Leben der Angestellten sich daher innerhalb des gesetzlichen Rahmens abspielen soll, so ist die Aufstellung statistischer Nachweisungen

über die Dienst- und Ruhezeiten des Personals, wie solche in den Jahresberichten der deutschen Eisenbahnverwaltungen veröffentlicht werden, in der Schweiz unterblieben.

E. Vergleich der deutschen mit den schweizerischen Bestimmungen.

Dienstzeit. Dies sind im wesentlichen die schweizerischen Bestimmungen, die einem Vergleich mit den deutschen zugrunde zu legen sind. Wie gestaltet sich nun dieser? Die Gegenüberstellung der täglichen Arbeitszeiten läßt erkennen, daß das schweizerische Personal in größerem Maße in Anspruch genommen ist, als das badische. Die Grundlage der dienstlichen Tagesleistung bildet in Baden die planmäßige Dienstschicht, d. h. das gesamte Zeitmaß der zusammenhängenden dienstlichen Beanspruchung und Dienstbereitschaft — einschließlich aller Pausen unter 8 Stunden — auch wenn sich der Beamte in diesen Pausen von der Beschäftigungsstelle entfernen darf. In der Schweiz wird dagegen zwischen Dienstbereitschaft und Arbeitszeit unterschieden und innerhalb des Höchstmaßes der Dienstbereitschaft nur ein geringeres Maß eigentlicher Arbeitszeit (11 Stunden) zugelassen. Da die schweizerische Dienstbereitschaft und die badische Dienstschicht je in ihren Höchstmaßen einander entsprechen, erscheinen die badischen Bestimmungen ungünstiger für das Personal, weil an sich die ganze Dienstschicht mit Arbeit ausgefüllt werden könnte. In Wirklichkeit liegen jedoch die Verhältnisse, wie nachfolgend dargestellt wird, so, daß die Länge der Dienstschichten mit der wirklichen Inanspruchnahme in Einklang gebracht wird: verbleiben dem Beamten innerhalb der Dienstschicht nur geringe Pausen, so wird dieselbe gekürzt, sodaß die wirkliche Arbeitsleistung wesentlich unter die schweizerische „Arbeitszeit“ sinkt. Volle 11 Stunden wirklicher Arbeit — wie sie die Schweiz festsetzt — würden nach der badischen Berechnung sicherlich als ein schwerer Dienst erscheinen, der eine derartige Kürzung der Dienstschichten erfordert.

Des weiteren muß das schweizerische Personal gegenüber dem badischen es nachteilig und ungünstig empfinden, daß bei ihm Dienstschichten in Höhe von 15 und sogar 16 Stunden allgemein zugelassen sind und zwar für das gesamte Personal, mit Ausnahme des Lokomotiv- und Zugbegleitpersonals, sowie der Schrankenwärterinnen, für welche die Schichtendauer auf 14 bezw. 12 Stunden ermäßigt ist. In Baden dagegen — und darin beruht ein besonderer Vorzug seiner Bestimmungen — ist die Zahl der Dienststunden, wie auch die Länge der Ruhepausen, nicht in dieser schematischen Weise nach einer allgemeinen Norm festgesetzt; sie ist vielmehr unter ein-

gehender Erwägung aller in Betracht kommenden Verhältnisse eines jeden Dienstzweiges den Anforderungen entsprechend bemessen. So bewegt sich die dienstliche Inanspruchnshme innerhalb aller Dienstzweige und Beschäftigungsarten in Baden zwischen 8 Stunden (und darunter) und 14 Stunden. Abgesehen von der Zulassung höherer Dienstschichten muß also die gesetzmäßig gleichartige Behandlung fast des gesamten Personals als ein Mangel der schweizerischen Bestimmungen bezeichnet werden. Denn: den einzig richtigen Maßstab für die geordnete Bemessung der Dienst- und Ruhezeit einer Personalgruppe bildet die sachgemäße Beurteilung ihrer Betriebs- oder Dienstverhältnisse. Was hierbei alles zu berücksichtigen ist, was besonderes Augenmerk verdient, ist in den badischen Vorschriften mit Nachdruck hervorgehoben: „Ob und wie weit der Dienst häufigere und längere Ruhepausen gestattet, ob er ständig oder doch mit einer gewissen Regelmäßigkeit in dieselben Tagesstunden fällt oder ob häufiger Wechsel zwischen Tag- und Nachtdienst, Früh- und Spätdienst usw. stattfindet, ob eine regelmäßige Mittagspause gewährt werden kann, ob viel Nachtdienst zu leisten ist, ob die wahrzunehmenden Dienstverrichtungen mehr mechanischer Art sind, oder ob sie an die Umsicht und Entschlußfähigkeit des Beamten besondere Anforderungen stellen, ob mit dem Dienst erhöhte Verantwortlichkeit oder Gefahr verbunden ist, ob der Dienst ununterbrochen anstrengend oder zeitweise schwächer ist, ob er überwiegend im Freien oder in geschlossenen Räumen stattfindet, ob er besondere körperliche Kraftanstrengung erfordert, ob weite oder schwer gangbare Wege zu oder von der Dienststelle zurückzulegen sind u. dgl.“

Ruhezeit. Diesen mannigfaltigen Verhältnissen wird bei der badischen Eisenbahnverwaltung sowohl durch die Art der Diensteinteilung als auch durch die Zuteilung der Ruhezeit Rechnung getragen. Auch bei der Bemessung der Ruhezeit in der Schweiz genießt nur das Lokomotiv- und Zugpersonal eine Ausnahmestellung, das gesamte übrige Personal wird unter einer Bestimmung zusammengefaßt. Mit Rücksicht auf die Zulassung einer höheren Dauer der schweizerischen Dienstschichten ist auch die ununterbrochene Ruhezeit gegenüber der badischen eine längere.

Ruhetage. Die gesetzmäßige Zusicherung von 52 Ruhetagen im Jahre (darunter 17 auf Sonntage fallend) bedeutet für das schweizerische Personal eine Besserstellung gegenüber dem badischen.

Wohl kommt das (obengenannte) Ergebnis in Baden, wonach 62,34 % des gesamten Personals 4 und mehr als 4 Ruhetage im Monat gewährt wurde, den schweizerischen Verhältnissen ziemlich nahe; jedoch immerhin nur für einen Teil des Personals. Was den schweizerischen Ruhezeit-

bestimmungen insbesondere den Vorzug verlieh, war die Festsetzung des „Ruhetags“ auf mindestens 32 Stunden Dienstbefreiung, gegenüber 24 Stunden in Baden. —

Auch diese Überlegenheit der schweizerischen Bestimmung ist mit Einführung der neuesten badischen Ruhezeit (1913) weggefallen.

Nachtdienst. Während die badischen Bestimmungen Tages- und Nachtdienst formell nicht unterscheiden, wird die Nachtarbeit durch das schweizerische Gesetz höher bewertet und mit 25 % Zuschlag berechnet. Für die Durchführung der gesetzlich festgelegten schweizerischen Maximalarbeitszeit von 11 Stunden (innerhalb 24 Zeitstunden) ist diese höhere Bewertung von Belang. Sie ist deshalb von selbständiger Bedeutung, da besondere Vorschriften über die Abstufung des Dienstes innerhalb dieser Höchstgrenze je nach der Schwierigkeit des Dienstes nicht bestehen. Anders in Baden! Gerade die Berücksichtigung der größeren Anforderungen, die der Nachtdienst gegenüber dem der menschlichen Natur mehr entsprechenden Tagesdienst an die physischen Kräfte des Bediensteten stellt, erfolgt durch Verkürzung der Nachtdienstschichten, wenn dieselben anstrengende Tätigkeit erfordern. Ist diese infolge des nachts meist geringen Zugverkehrs nicht so intensiv als am Tage, so liegt hierin schon eine höhere Bewertung des Nachtdienstes, indem die dem Nachtdienst an sich anhaftende größere Inanspruchnahme durch die geringeren Erfordernisse des Dienstes aufgewogen werden.

Außerdem aber ist zu bemerken, daß im großen und ganzen ein eigentlicher Nachtdienst bei den schweizerischen Eisenbahnen nicht besteht. Abgesehen von dem Verkehr einiger, meist internationaler Durchgangszüge, liegen die S.B.B. im allgemeinen von 12 bis 4 Uhr nachts still. Der Nachtdienst stellt sich daher hier nur in einer Stunde dar, deren zeitliche Höherbewertung um 25 v. H. nichts weiter als eine Verschiebung der Arbeitszeit des Tages um eine Viertelstunde bedeutet, innerhalb der schweizerischen Dienstbereitschaft. —

Urlaub. Die Gewährung von mindestens 8 Tagen Erholungsurlaub — sich dann, wie angeführt, erhöhend — an sämtliche Bediensteten der schweizerischen Bundesbahnen bedeutet eine weitergehende Fürsorge, als sie in der badischen Bestimmung enthalten ist. —

Daß die gesetzliche Regelung der Dienst- und Ruhezeit in angeführter Art unbedingte Vorteile für den Betrieb der schweizerischen Bundesbahnen mit sich gebracht hat, ist nicht nachzuweisen. Nach den gemachten Erfahrungen ist im Gegenteil anzunehmen, daß die Schweiz die gesetzliche Festlegung nicht mehr vornehmen würde. Denn eine Erhöhung der Betriebssicherheit hat sie nicht mit sich gebracht. Ist doch

unter der Wirkung des Arbeitszeitgesetzes, d. i. seit dem Jahre 1902, die Zahl der Unfälle unter den schweizerischen Bahnbediensteten relativ ständig angewachsen. (Siehe Tabelle Seite 31 [1].)

Wie sehr das schweizerische Personal selbst mit der gesetzlichen Regelung seiner Arbeitsbedingungen unzufrieden ist, kommt in den mancherlei Petitionen und öffentlichen Besprechungen und Beschwerden zum Ausdruck, die letzten Endes in dem Bestreben gipfeln, die gesetzliche, starre Normierung wieder aufzuheben, um einer den variablen Betriebsverhältnissen anzupassenden und damit dehnungsfähigen Arbeitsregelung Platz zu machen. Besonders gravierend kam das neuerdings zum Ausdruck in einer statistischen „Darstellung der Arbeits- und Gruppenverhältnisse des Rangierpersonals der schweizerischen Bundesbahnen". (Stand vom 1. April 1913.) Die Erhebungen wurden vom „Generalsekretariat des Verbands des Personals schweizerischer Transportanstalten" durchgeführt und ergaben, daß in jedem Kreis (Bahnbezirk) — z. T. häufig — Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes vorkommen, insbesondere beim Nachtdienst und Übergangsdienst.

Ganz besonders klageführend aber wenden sich die erhobenen Antworten (fast auf allen Stationen) gegen die anormale Ausnützung der Arbeitskraft, als deren Folge der überaus große Krankenetat und häufige Unfälle angegeben werden.

Einer autonomen Festlegung der Dienst- und Ruhezeit nach den Grundsätzen des schweizerischen Bundesgesetzes steht, selbst wenn sie möglich wäre, für Baden aber die Erwägung entgegen, daß sein Staatsbahnnetz nur einen kleinen Teil des gesamten deutschen Eisenbahnnetzes bildet. Als Glied in der Kette sämtlicher deutschen Eisenbahnverwaltungen ist Baden an die gemeinsamen Vereinbarungen mit diesen gebunden, zwar nicht durch Reichsgesetz, aber doch formell; ein selbständiges Vorgehen eines einzelnen Bundesstaates auf diesem Gebiet ist daher nicht wohl angängig. Dies um so weniger, als gerade in einer so wichtigen Frage, wie die der Regelung von Dienst- und Ruhezeit der Eisenbahnbetriebsbeamten ist, eine Einheitlichkeit in ganz Deutschland dringend erwünscht wäre. Die Lösung dieser Frage fällt daher in die Zuständigkeit der Reichsorgane.

Dann aber zeigen gerade die schweizerischen Verhältnisse die Schwierigkeit oder Unmöglichkeit, die Form des Gesetzes dieser Materie anzupassen, die viel zu sehr in steter Bewegung ist, als daß sie die Einengung in starre Normen ertrüge.

[1] Siehe Buchausgabe.

Überwachung der Dienst- und Ruhezeitbestimmungen.

Trotz der gesetzlichen Festsetzung der Dienst- und Ruhezeitbestimmungen bei den schweizerischen Bundesbahnen hat man, wie erwähnt, hier zu ihrer Überwachung die Einführung von Kontrollorganen für wünschenswert erachtet.

Wie viel notwendiger müssen solche Institute dort sein, wo es an gesetzlichen Vorschriften fehlt, und wo die variablen zulässigen Arbeits- und Ruhezeiten den Schwierigkeiten des Dienstes angepaßt werden sollen! Wo oftmals diese „Anpassung" dem Ermessen einzelner Vorgesetzten anheimgegeben ist, die in bureaukratischer Auslegung einer Bestimmung die gute Absicht und die seitens der Verwaltung gewollte Wirkung illusorisch machen!

Die Durchführung einer Kontrolle muß aber für eine Verwaltung auch deshalb wünschenswert sein, weil sie damit oft gegen sie gerichteten Angriffen wegen regelmäßiger Abweichung vom Dienstplan entgegentreten kann, und weil es für sie selbst von Wert ist, zu erfahren, ob der im Voraus aufgestellte Dienstplan den wirklichen Dienstleistungen möglichst nahe kommt. —

Werden auch einerseits die Bemühungen der Eisenbahnverwaltung, ein zufriedenes Personal zu schaffen, seitens der Bediensteten anerkannt, so richten sich andererseits vielfach die Beschwerden, insbesondere der Arbeiterschaft, gegen die obengenannte „Auslegung" der Bestimmungen seitens mancher Vorgesetzten. Die Verbandszeitungen, die öffentliche Presse und die Parlamente bilden dann den Schauplatz der Klagen und Vorwürfe gegen die Verwaltung und ihre Vollzugsorgane.

Der einem natürlichen Egoismus entspringende Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, wie in

O. Z.	Personalgruppen	Durchschnittliche tägliche Dienstzeit (Stunden)		Dauer der einzelnen Dienstschicht (innerhalb 24 Stunden) (Stunden)		Ruhezeit (ununterbrochen) (Stunden)	
		Baden	Schweiz	Baden	Schweiz	Baden	Schweiz
	1	2		3		4	
1.	Stations-, Bahnhofsdienst .	8 (11)	11	8 (13)	16 $\overset{\frown}{15}$	< 8	$\overset{\frown}{9}$ 8
	und Abfertigungsdienst .	9 (11)	11	12 (13)	16 $\overset{\frown}{15}$	< 8	$\overset{\frown}{9}$ 8
2.	Zugbegleitungsdienst . .	> 11 (10)	11	11 (14)	14 (16)	< 8 [6]	$\overset{\frown}{10}$ 8
3.	Zugförderungsdienst . . .	> 8 (10)	11	> 10 (14)	14 (16)	< 8 [6]	$\overset{\frown}{10}$ 8
4.	Bahnbewachungsdienst . . (Schrankenwärterinnen)	12 (14)	11	12 (14)	16 $\overset{\frown}{15}$ 12	< 8	$\overset{\frown}{9}$ 8
5.	Bahnunterhaltungsdienst .	9 (11)	10½	> 12 (13)	13	—	11
6.	Magazindienst	9	11	11	16	—	—
7.	Werkstättedienst	9	10 (Fabrikordnung)	11	13	—	—

der Privatindustrie, auch im Staatsbetriebe nicht zu leugnen. Hier bilden die Vorgesetzten und die Arbeiterschaft diese beiden gegensätzlichen Interessentengruppen. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine unparteiische Instanz zu schaffen, welche die Durchführung der sozialen Bestimmungen überwacht. Nachdem seit kurzem die badische Eisenbahnverwaltung bezüglich ihrer Werkstätten und sonstigen Nebenbetriebe der Kontrolle des Gewerbeaufsichtsamts in gleicher Weise wie ein Privatunternehmen unterliegt, können prinzipielle Bedenken gegen die Einrichtung einer „sozialen Aufsichtsbehörde“ wohl nicht bestehen. Die Ausführungen über das „Koalitionsrecht“ (im V. Abschnitt) geben Veranlassung, die Einrichtung eines schiedsrichterlichen Instituts (Tarifamts), angegliedert an das Reichseisenbahnamt, zu besprechen.

Als Grundlage für die Tätigkeit dieser Körperschaft ist dort hervorgehoben, daß sie sich über Löhne und sonstige Lebensbedingungen sowohl der Bediensteten der Staatsbetriebe, als auch derjenigen anderer gewerblichen Gruppen zu unterrichten hätte. Dieses Arbeitsgebiet und das einer „sozialen Aufsichtsbehörde“ würde sich demnach in so vielen Punkten berühren und ergänzen, daß eine Verschmelzung der geeigneten Aufgabengruppen nahe liegt. Mit anderen Worten: Die Überwachung der sozialen Institutionen wäre in den Bereich des „schiedsrichterlichen Amts“ einzuschließen und einer besonderen Abteilung desselben zu übertragen. Ihr Aufgabenkreis ließe sich dadurch noch erweitern, daß diese Behörde in den vielen Fragen der freiwilligen Fürsorge der Verwaltung mit Rat an die Hand gehen und auch bei der Durchführung und Überwachung der Wohlfahrtsmaßnahmen erfolgreich sich beteiligen könnte. —

Zahl der Ruhetage (im Jahr)		Dauer der Ruhetage		Zahl der Urlaubstage (im Jahr)		Bemerkungen
Baden	Schweiz	Baden (Stunden)	Schweiz (Stunden)	Baden	Schweiz	
5		6		7		8
24—36 (monatl. 2—3)	52	24 bzw. 32	32	3—14	8—⨯	Es bedeutet:
wie oben	52	24 „ 32	32	3—14	8—⨯	> höchstens; < mindestens.
„ „	52	24 „ 32	32	3—14	8—⨯	( ) für einfache Betriebsverhältnisse (in Spalte 2 u. 3).
„ „	52	24 „ 32	32	3—14	8—⨯	[ ] bei Ruhe außerhalb der Heimat (Spalte 4).
„ „	52	24 „ 32	32	3—14	8—⨯	⊃ ohne Dienstwohnung in der Nähe der Arbeitsstelle (Spalte 3 und 4).
		24	35	3—14	8—⨯	⨯ bis z. zurückgelegt. 9. Dienstjahr; für je 3 weitere Dienstjahre 1 Tag mehr (Spalte 7).
		24	32	3—14	8—⨯	
		24	32	3—14	8—⨯	

In besonderer Übersicht (S. 36 u. 37) soll nochmals der Hauptinhalt der badischen Bestimmungen über Dienst- und Ruhezeit des Eisenbahnpersonals den Bestimmungen des schweizerischen Bundesgesetzes (vom 19. XII. 1902, betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten) gegenübergestellt werden.

Es bedarf hierbei jedoch nochmals der Erwähnung, daß Baden, über die allgemeinen Bestimmungen hinausgehend, wesentliche Erleichterungen in der Bemessung von Dienst- und Ruhezeit des Personals durchgeführt hat, die sich den einzelnen Verhältnissen anpassen. Es wurde bereits im Laufe dieses Abschnittes darauf hingewiesen; in der Übersicht S. 36 u. 37 kommen diese Erleichterungen und Vergünstigungen nicht überall zum Ausdruck. Unzweifelhaft kommt jedoch zur Darstellung, daß das badische Personal sich besserer Arbeitsbedingungen erfreut als das schweizerische unter den Bestimmungen des vielfach als vorbildlich angesehenen Bundesgesetzes. Wenn dieses sich auch bezüglich einiger Ruhezeitbestimmungen bisher als günstiger erwies, so haben die neuesten Änderungen der deutschen Bestimmungen zum mindesten volle Gleichwertigkeit geschaffen.

Vierter Abschnitt.

Der Arbeitslohn.

Im Staatsbetriebe steht der Arbeitgeber konkurrenzlos den Arbeitergruppen gegenüber. Wie immer man daher über die Freiheit des Arbeitsvertrages in der Privatindustrie denken mag, hier ist sie sicherlich nicht vorhanden. Daher läßt sich der oft gehörten Behauptung, der Fiskus dürfe nicht mit Steuergeldern höhere Löhne zahlen, der Satz entgegenhalten, daß der Staat als monopolistischer Arbeitgeber seine Macht nicht ausnützen dürfe, um gegen die Ärmsten seiner Steuerträger lohndrückend aufzutreten.

Die Einkommenverhältnisse der badischen Eisenbahner wurden des öfteren schon mehr oder weniger eingehenden Betrachtungen unterzogen[1], so daß an dieser Stelle ausführliche Darstellungen mit dem Hinweis auf das andern Orts behandelte wohl unterbleiben können. —

Immerhin möge ergänzend einiges erörtert und durch eine an geeigneten Punkten durchgeführte Gegenüberstellung der badischen und schweizerischen Verhältnisse besonders beleuchtet werden.

Ist doch die Belastung des Staatsbudgets durch den Aufwand für das gesamte Personal das Abbild fürsorgender Tätigkeit einer jeden Verwaltung.

In der Tat erreichen die Aufwendungen, abgesehen von Pensionen und Unterstützungen der Hinterbliebenen, bei fast allen deutschen Staatsbahnverwaltungen im Jahre 1903 mehr als die Hälfte der erforderlichen Betriebsausgaben, und von den Gesamteinnahmen des Betriebes verschlingen die Personalausgaben 32 bis 41½ %, eine Zahl, die heute bis gegen 50 angestiegen ist.

---

[1] a) Wintermantel: „Die Lohnverhältnisse der badischen Eisenbahnarbeiter". Heidelberg 1907.

b) Tugendhat: „Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen d. badischen Staatseisenbahnen". Heidelberg 1905.

c) Zwiedineck-Südenhorst: „Beiträge zur Lehre von den Lohnformen". Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften. Erg. Heft 14. 1904.

d) Courtin: „ Über die Wirkungen der Stabilisierung von Werkstättearbeitern." Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften. 62. Jahrg. 1906. I. Heft.

Lotz[1] hat diese Ergebnisse der folgenden deutschen Eisenbahnverwaltungen für das Jahr 1903 zusammengestellt:

O. Z.	Eisenbahnverwaltungen	Ausgaben für das gesamte Eisenbahnpersonal, einschl. der Werkstätten- und Bahnunterhaltungsarbeiter im Jahre 1903			
		per km Mk.	in % der Betriebseinnahmen	in % der Betriebsausgaben	pro Kopf des Personals Mk.
	1	2	3	4	5
1.	Reichseisenbahnen	18 819	37,28	51,73	1342
2.	Preuß.-Hess. Staatsbahnen	14 801	32,15	53,82	1308
3.	Bayerische „	12 284	41,44	57,77	1413
4.	Sächsische „	17 919	41,49	61,62	1355
5.	Württemberg. „	12 329	37,88	55,08	1411
6.	**Badische Staatsbahnen** .	**19 310**	**40,54**	**56,34**	**1489**
7.	Mecklenb. Friedr.-Franz-Bahn	4 311	34,80	49,75	940
8.	Oldenburg. Staatsbahnen.	6 591	32,91	45,79	1127

Diese Übersicht ergibt die Tatsache, daß die Aufwendungen Badens für das gesamte Personal — sowohl für einen Kilometer Betriebslänge der Bahn, als auch pro Kopf des Personals — unter den deutschen Eisenbahnverwaltungen die größten sind. Von den Betriebseinnahmen verschlingen die Personalausgaben einen Prozentsatz, der nur durch den der sächsischen und bayrischen Verwaltung übertroffen wird; an gleicher Stelle steht Baden bezüglich der Vergleichsziffer in Spalte 4.

Die badischen Ergebnisse sollen nun noch denen der schweizerischen Bundesbahnen gegenübergestellt werden:

O. Z.	Eisenbahnverwaltungen	Ausgaben für das Eisenbahnpersonal einschließl. des Werkstätten- und Bahnunterhaltungspersonals							
		per km		in % der Betriebseinnahmen		in % der Betriebsausgaben		pro Kopf des Personals	
		Zunahme in %	Mk.	Zunahme in %		Zunahme in %		Zunahme in %	Mk.
	1	2		3		4		5	
1.	Bad. Staatseisenbahnen im Jahre		19310		40,54		56,34		1489
2.	Schweiz. Bundesbahnen 1903		11377		31,09		51,67		1133
1a.	Bad. Staatseisenbahnen im Jahre	39,33	26905	5,90	46,44	4,22	60,56	12,20	1696
2a.	Schweiz. Bundesbahnen 1909	72,14	19585	8,06	39,15	6,44	58,11	32,39	1500

[1] „Der Fiskus als Arbeitgeber im deutschen Staatsbahnwesen.“ Archiv f. Sozialwissenschaft, Sozialpolitik. XXI. Bd. Heft 3. Tübingen 1905.

Die schweizerischen Personalausgaben, auf die Einheit bezogen, bleiben sehr wesentlich hinter den badischen zurück. Immerhin ist festzustellen, daß die Zunahme der Aufwendungen von 1903 bis 1909 in der Schweiz eine größere ist.

Erwies die Tabelle auf Seite 40, daß Baden bezüglich seines Personalaufwandes unter den deutschen Eisenbahnverwaltungen die erste Stelle einnimmt, so soll durch die folgenden Zahlen dargelegt werden, daß in Baden nicht die Tendenz bestand, Arbeitskräfte durch erhöhten Lohnaufwand zu ersetzen.

Die nachstehende Tabelle[1] gibt per km Betriebslänge die Beamten und Arbeiter des Jahres 1903 und 1909 für die gleichen Verwaltungen an:

O. Z.	Eisenbahnverwaltungen	überhaupt		Verwaltungsdienst		Bahnunterhaltungs- und Bewachungsdienst		Bahnhofs-Abfertigungs- und Zugbegleitdienst		Zugförderungs- und Werkstättedienst	
		1909	1903	1909	1903	1909	1903	1909	1903	1909	1903
	1	2		3		4		5		6	
1.	Reichseisenbahnen (einschl. Luxemb. B.)	15,88	14,02	0,58	0,60	4,18	4,02	6,69	5,78	4,43	3,62
2.	Preußisch-Hessische Staatsbahnen . . .	13,03	11.31	0,56	0,47	3.33	3,03	5,50	4,79	3,64	3,00
3.	Bayer. Staatsbahnen: a) rechtsrheinisch .	8,13		0,44		1,93		3,55		2,20	
	b) Pfälz. Netz . .	14,03	8,70	0,54	0,67	3,75	2,25	6,14	3,69	3,60	2,08
4.	Sächs. Staatsbahnen .	16,00	13.22	0,86	0.79	3.45	2,91	8,53	6,89	3.17	2,66
5.	Württemb. „ .	10,83	8,74	0,78	0,55	2,72	2,40	4,56	3,49	2,76	2,31
6.	**Bad. Staatsbahnen**	**15,86**	**12,97**	**1,04**	**0,70**	**2,99**	**2,10**	**7,41**	**6.30**	**4,40**	**3,84**
7.	Mecklenb. Friedrich-Franz-Bahn . . .	5,40	4,59	0,31	0,27	1,91	1.77	1.83	1,46	1,36	1,09
8.	Oldenb. Staatsbahnen	6,77	5,85	0.44	0,46	1,95	1.68	2.90	2,37	1,51	1,38

Für die wichtigsten Gruppen des Betriebsdienstes, des Bahnhofs-Abfertigungs- und Zugbegleitungspersonals (Spalte 5), sowie des Zugförderungs- und Werkstättepersonals (Spalte 6), nimmt Baden die zweite bezw. erste Stelle ein. Es ist diese hohe Zahl an Personal durch die im zweiten Abschnitt[2] hervorgehobene Tatsache begründet, daß Baden unter allen inländischen Eisenbahnverwaltungen die größte Zugdichte hat.

Wenn Baden dagegen unter den größeren Verwaltungen bezüglich des Bahnunterhaltungs- und Bahnbewachungspersonals (Spalte 4) erst an letzter Stelle rangiert (1903), so ist das wohl darauf zurückzuführen, daß durch Aufwendungen hoher Anlagekosten die Ausgaben für die Unterhaltung und Bewachung der Bahn sich ermäßigen. (Starker eiserner Ober-

[1] Bd. 24 und 30 der Reichseisenbahnstatistik.
[2] Siehe Buchausgabe.

bau, Vermeidung und allmähliche Beseitigung von schienengleichen Übergängen).

Wenn Baden dagegen auch im Verwaltungsdienst die höchste Personenzahl aufweist, so sollte diese Erscheinung zu einer Nachprüfung und eventuellen Änderung dieses Verhältnisses Anlaß geben. Kann doch hier Preußen als vorbildlich betrachtet werden, das unter den größeren Verwaltungen die geringste Ziffer benötigt, mithin wie die preußischen finanziellen Erfolge beweisen, am wirtschaftlichsten haushaltet.

Auch hier sollen wieder die badischen Ergebnisse denen der Schweiz gegenübergestellt werden:

Zahl der Arbeiter und Beamten per Kilometer Betriebslänge.

O. Z.	Eisenbahnverwaltungen	überhaupt		Verwaltungsdienst		Bahnunterhaltungs- und Bewachungsdienst		Bahnhofsabfertigungs- und Zugbegleitdienst		Zugförderungs- und Werkstättedienst	
			Zunahme %		Zunahme %		Zunahme %		Zunahme %		Zunahme %
	1	2		3		4		5		6	
1.	Bad. Staatseisenbahnen im Jahre		12,97		0,70		2,10		6,30		3,84
2.	Schweiz. Bundesbahnen 1903		10,05		0,36		2,31		4,54		2,80
1a.	Bad. Staatseisenbahnen im Jahre	22,20	15,85	48,57	1,04	43,30	2,99	15,25	7,41	12,52	4,39
2a.	Schweiz. Bundesbahnen 1909	29,85	13,05	27,78	0,46	12,55	2,60	24,33	6,00	28,38	3,91

Diese Übersicht beleuchtet das zuletzt Gesagte. Das um etwa 900 km größere Netz der schweizerischen Bundesbahnen kommt mit einem geringeren Verwaltungspersonal pro km aus als Baden. Der wesentliche Unterschied in Spalte 3 ist daher wohl aus dem in der Schweiz zur Praxis gewordenen Grundsatz heraus entstanden, bureaukratische Vielgeschäftigkeit durch eine vereinfachte Organisation zu ersetzen, während im Gegensatz dazu in Baden innerhalb der Jahre 1903 bis 1909 noch eine wesentliche Vermehrung des Verwaltungspersonals (pro km) vorgenommen wurde.

Daß das Personal der übrigen Gruppen in der Schweiz (Spalte 4, 5 und 6) sparsamer bemessen ist, hängt z. T. mit der bereits erwähnten geringen Verkehrsdichte zusammen; dann aber macht sich hier der Einfluß des Arbeitszeitgesetzes fühlbar, das, wie die Ausführungen darüber (im III. Abschnitt) zeigten, eine abnorme Ausnützung der Arbeitskraft mit sich bringt. —

Wie sich die durchschnittlichen Einkommensbezüge innerhalb der verschiedenen Dienstkategorien Badens und der übrigen mit ihm verglichenen Verwaltungen gestalten und von 1903 bis 1909 entwickelt haben, soll im folgenden noch dargestellt werden.

Die Bediensteten insgesamt gliedern sich hierbei in:
etatmäßige Beamte
diätarische „ und
Arbeiter.

A. Verwaltungsdienst:

O. Z.	Eisenbahnverwaltungen	Etatmäßige Beamte		Diätarische Beamte		Arbeiter		total	
		1903 Mk.	1909 Mk.	1903 Mk.	1909 Mk.	1903 Mk.	1909 Mk.	1903 Mk.	1909 Mk.
1.	Reichseisenbahnen . . .	3696	4304	1890	2607	1155	1277	3012	3694
2.	Preuß.-Hess. Staatsbahnen	3689	4438	2506	2923	1041	1268	3152	3692
3.	Bayerische „	2722	3547	1245	2131	1264	1693	2394	3427
4.	Sächsische „	2907	3715	1562	2000	1129	1299	2330	3071
5.	Württemberg. „	3487	3775	1900	1835	1069	1249	2794	2768
6.	Badische „	3583	4054	1355	2048	1332	1455	2601	2825

B. Bahnunterhaltungs- und Bewachungsdienst:

1.	Reichseisenbahnen . . .	1340	1777	1109	1481	705	877	846	1083
2.	Preuß.-Hess. Staatsbahnen	1157	1418	1344	1786	709	857	804	982
3.	Bayerische „	1222	1752	986	616	758	941	872	1134
4.	Sächsische „	1302	1812	1690	2209	761	888	905	1082
5.	Württemberg. „	1106	1329	—	2562	750	967	874	1062
6.	Badische „	1825	1666	1305	1427	834	1072	1080	1184

C. Bahnhofs-, Abfertigungs- und Zugbegleitungsdienst:

1.	Reichseisenbahnen . . .	1904	2330	1229	1341	1068	1239	1462	1806
2.	Preuß.-Hess. Staatsbahnen	1737	2096	1250	1743	1007	1195	1367	1666
3.	Bayerische „	1777	2272	1128	1565	1066	1317	1550	1898
4.	Sächsische „	1798	2270	1205	1535	1008	1166	1322	1609
5.	Württemberg. „	1901	2072	1155	1285	962	1256	1478	1638
6.	Badische „	2235	2264	1221	1521	1141	1320	1475	1679

D. Zugförderungs- und Werkstättedienst:

1.	Reichseisenbahnen . . .	2205	2830	1708	1627	1197	1348	1427	1710
2.	Preuß.-Hess. Staatsbahnen	2242	2427	2530	2219	1127	1311	1436	1623
3.	Bayerische „	2084	2546	1307	935	1079	1403	1439	1775
4.	Sächsische „	2370	2900	1374	1866	1264	1465	1641	1931
5.	Württemberg. „	2435	2547	—	—	1147	1458	1538	1786
6.	Badische „	2837	2872	1705	2045	1156	1455	1533	1808

Diese Zusammenstellung zeigt, daß Baden insbesondere mit der Entlöhnung der im Arbeiterverhältnis stehenden Bediensteten in den 3 Gruppen A, B und C schon im Jahre 1903 die erste Stelle einnahm; in der Gruppe D steht Baden an 3. Reihe, ohne wesentliche Unterschiede gegenüber den beiden ersten.

Die Steigerung der Einkommensbezüge der badischen Arbeiter bis zum Jahre 1909 wird in Gruppe A nur von Bayern übertroffen. In den anderen Gruppen B, C und D behält Baden die gleiche hervortretende Position ein.

Bei Betrachtung der Einkommensverhältnisse ist von Interesse zu wissen, in welcher Zahl das Personal an den 3 Kategorien: etatmäßige Beamte, diätarische (nicht etatmäßige) Beamte und Arbeiter beteiligt ist. —

Nachfolgende Zahlen mögen darüber aufklären:

A. Verwaltungsdienst:

im Jahre	Beamte		Arbeiter	Gesamtzahl
	etatmäßige %	diätarische %	%	
1900	56,29	12,85	30,86	741
1903	56,17	20,42	23,41	1 173
1909	44,16	37,73	18,11	1 817
B. Bahnunterhaltungs- und Bewachungsdienst:				
1900	23,17	4,79	72,04	3 711
1903	22,62	4,56	72,82	3 542
1909	16,87	4,07	79,06	5 253
C. Bahnhofs-, Abfertigungs- und Zugbegleitungsdienst:				
1900	29,85	15,39	54,76	9 387
1903	29,28	17,26	53,46	10 507
1909	34,09	18,56	47,35	12 951
D. Zugförderungs- und Werkstättedienst:				
1900	20,59	4,87	74,54	5 593
1903	20,55	5,77	73,68	6 398
1909	22,16	6,67	71,17	7 677

Aus dieser Übersicht ergibt sich folgendes:

Verminderung des etatmäßigen Personals des Verwaltungsdienstes und Ersatz desselben durch das nichtetatmäßige Personal. Die Zunahme dieses und die Abnahme der Bediensteten im Arbeiterverhältnis weist auf eine Überführung dieser in beamtenähnliche Stellung hin, zumal die Gesamtzahl des Personals im Verwaltungsdienst sehr wesentlich vermehrt wurde. Wenn im Bahnunterhaltungs- und Bahnbewachungsdienst (B) nur die Arbeiterzahl zur Gesamterhöhung des Personals beitragen, die beiden Beamtenkategorien dagegen vermindert wurden, so ist das auf die bereits erwähnte Tatsache zurückzuführen, daß mit der Beseitigung zahlreicher schienengleicher Wegübergänge das sie bewachende Beamtenpersonal in Wegfall kommen konnte.

(In den Jahren 1900 bis 1909 wurden 180 Wegübergänge beseitigt. — Dagegen mußte mit der Zunahme der Betriebslänge von 1568,96 km im Jahre 1900 auf 1746,69 km im Jahre 1909 die Zahl der Bahnunterhaltungsarbeiter entsprechend erhöht werden.)

Die trotz des wachsenden Verkehrs abnehmende Zahl der

Arbeiter und die gleichzeitige Zunahme der Beamtenzahl in dem Bahnhof-, Abfertigungs- und Zugbegleitdienst (C), sowie im Zugförderungs- und Werkstättedienst (D) ist gleichfalls auf eine Übernahme von Arbeitern ins Beamtenverhältnis zurückzuführen.

Das Verhältnis zwischen Beamten und Arbeitern in der badischen Eisenbahnverwaltung war

im Jahre 1901: 36 zu 64
„ „ 1910: 43 „ 57

Werden noch die Angaben des Jahres 1910 mit denen des Jahres 1900 in Beziehung gesetzt, so erweist sich in gleicher Weise, daß die Vermehrung der Beamtenzahl nicht hinter der Verkehrsentwicklung zurückgeblieben ist, insbesondere aber, daß die Vermehrung der etatmäßigen Stellen die Vermehrung des Gesamtpersonals um etwa 100 % überholt hat. Denn während in den Jahren 1900 bis 1910 die Betriebslänge um 11,6 % zugenommen hat (von 1568,96 auf 1750,78 km), ist die Zahl der etatmäßigen Beamten in der gleichen Zeit um 53,1 % gewachsen und der persönliche Aufwand um 81,3 %. — Auf 1 Kilometer durchschnittlicher Betriebslänge kommen im Jahre 1900: 4,60 Beamte (etatmäßige und nichtetatmäßige) und 7,78 Arbeiter;

im Jahre 1910 6,75 Beamte und 9,06 Arbeiter;
im ganzen im Jahre 1900 12,38 Personen
und im Jahre 1910 15,81 Personen,

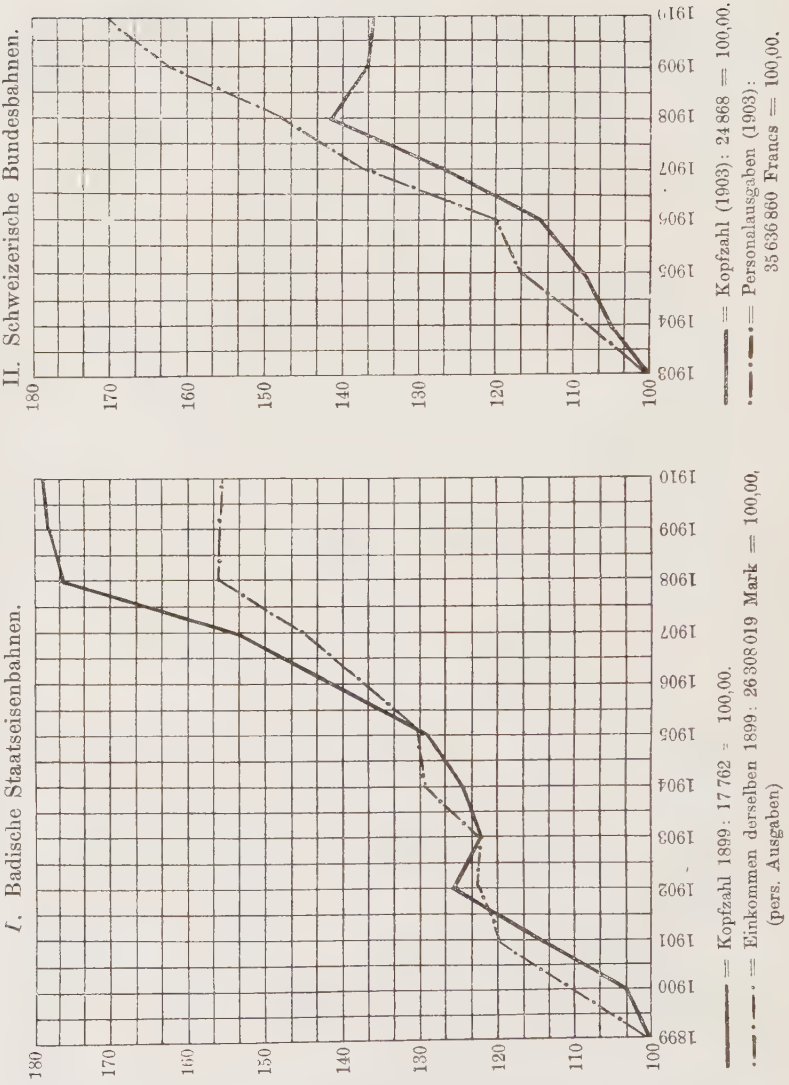
somit eine Zunahme von 3,43 Personen oder 27,7 %. — Das günstige Verhältnis, das die Zahlen des Beamtenpersonals darstellen, sind auf die Stabilisierung einer großen Zahl Arbeiter zurückzuführen. —

In der gleichen Zeit sind die Lokomotivnutzkilometer von 21,6 Millionen auf 27,4 Millionen angewachsen, d. h. um 26,9 %. —

Nachstehend sind diese Daten denen der schweizerischen Bundesbahnen gegenübergestellt; für letztere ist hierbei statt des Jahres 1900 das Jahr 1903 zugrunde gelegt, weil erst von diesem Jahre ab der Bund in den Besitz verschiedener bedeutender Privatbahnen gelangt ist. —

Die Zahlen beider Verwaltungen sind:

	Auf einen Kilometer Betriebslänge								Nutzkilometer in Millionen		Zunahme %
	Beamte im Jahre		Arbeiter im Jahre		Personen zusammen		Zunahme von				
	1900 bzw. 1903	1910	1900 bzw. 1903	1910	1900 bzw. 1903	1910	Personen	%	1900 bzw. 1903	1910	
Baden .	4,60	6,75	7,78	9,06	12,38	15,81	3,43	**27,70**	21,60	27,40	**26,90**
Schweiz	5,91	8,40	4,12	4,25	10,03	12,65	2,62	**26,12**	25,08	36,33	**44,85**



Die bereits oben hervorgehobene Tatsache, daß Baden gegenüber anderen Verwaltungen bezüglich seines großen Personalbestandes in den Vordergrund tritt, wird in dieser Zusammenstellung noch dadurch besonders beleuchtet, daß in Baden die prozentualen Zunahmen von Nutzkilometern und Personenzahl nicht sehr wesentlich unterschieden sind voneinander; in der Schweiz dagegen bleibt die Vermehrung

des Personals weit zurück hinter der Zunahme der Nutzkilometer.

In welchem Maße Kopfzahl und persönliche Ausgaben der beiden verglichenen Verwaltungen sich entwickelt haben, ist nebenan graphisch zur Darstellung gebracht.

Durch Reduktion auf die gemeinsame Basis 100 sind beide Elemente zueinander in Beziehung gesetzt.

Bei der badischen Verwaltung nimmt die Kopfzahl, wie schon wiederholt erwähnt, ständig und rasch zu, während die persönlichen Ausgaben, d. h. das Einkommen des Personals, nicht in gleicher Raschheit zunehmen; vom Jahre 1908 ab bleiben sie sich gleich.

Umgekehrt sind diese Verhältnisse bei der schweizerischen Verwaltung.

Die Kopfzahl nimmt weniger rasch zu und erreicht mit dem Jahre 1908 eine gewisse Stetigkeit; die Einkommensbezüge dagegen steigen schnell und konstant an. —

Arbeitslöhne. Aus der synoptischen Darstellung der durchschnittlichen Einkommensbezüge (Seite 43) des Personals verschiedener deutschen Eisenbahnverwaltungen ging hervor, daß Baden hinsichtlich der Entlohnung der im Arbeiterverhältnis stehenden Bediensteten die hervorragendste Stelle einnimmt.

Die Entstehung der „Lohnordnungen“ (Betriebslohnordnung und Werkstättelohnordnung) und ihre Entwicklung bis zum Jahre 1906 bildete den Gegenstand der bereits erwähnten Besprechung Wintermantels: „Die Lohnverhältnisse der badischen Eisenbahnarbeiter“ [1].

Im Anschluß an diese Ausführungen sollen hier der weiteren Fortbildung der Arbeitslöhne der badischen Eisenbahner einige Worte gewidmet werden. —

Bereits mit Wirkung vom 1. Juli 1907 sind die Lohnverhältnisse der gesamten Arbeiterschaft der Staatseisenbahnverwaltung neu geregelt worden.

Der Ausarbeitung der neuen Lohnordnungen ging die Anhörung sämtlicher Arbeiterausschüsse voraus. (November 1906.) Als eine der Hauptforderungen der Arbeitervertreter wurde in den Vordergrund gestellt:

„Abschaffung der in Form von Verwaltungsvorschriften herausgegebenen Lohnordnungen und Ersetzung derselben durch kurzfristige Tarifverträge, die zwischen Verwaltung und Arbeitern als gleichberechtigten Vertragsparteien abgeschlossen werden.“

Diese Forderung, die bei keiner deutschen Eisenbahnverwaltung erfüllt ist, mußte auch von der badischen Verwaltung abgelehnt werden Würde eine solche Einrichtung

[1] Heidelberg 1907.

schon dem grundlegenden Verhältnis zwischen Staatsverwaltung und Angestellten widersprechen, so kommt für die Ablehnung des Antrags insbesondere die Tatsache in Betracht, daß die Regelung der Besoldungsverhältnisse des staatlichen Personals der Beurteilung der Landstände unterliegt. Ferner ist zu berücksichtigen, daß die Verwaltung an die budgetmäßig genehmigten Mittel gebunden ist. Änderungen der Lohnhöhe, wie solche bei kurzfristigen Tarifverträgen im Anschluß an die Schwankungen des Arbeitsmarktes zum Ausdruck kämen, sind daher im Staatsbetriebe nicht ohne weiteres innerhalb der Budgetperiode durchführbar.

Wie bei allgemeinem geschäftlichen Rückgang die Löhne der Staatsarbeiter nicht erniedrigt werden, so kann der Staat auch nicht einer aufsteigenden Periode sofort die Löhne anpassen. —

Die Arbeitervertreter hatten gegenüber dem § 1 (1) der Betriebslohnordnung vom Jahre 1906 die Befürchtung geäußert, daß die Eisenbahnverwaltung die Lohnsätze ohne weiteres herabmindern könne. Der Paragraph lautete: „Diese Lohnordnung ist eine Verwaltungsvorschrift, kein Arbeitsvertrag. Die Lohnbemessung hat, soweit möglich, gemäß den Regelbestimmungen dieser Lohnordnung zu erfolgen. Die Eisenbahnverwaltung ist an die Lohnsätze weder nach oben noch nach unten gebunden."

Um die gehegten Bedenken zu zerstreuen, wurde der eben zitierte Vorbehalt samt der Kennzeichnung des rechtlichen Charakters der Lohnordnung als Verwaltungsvorschrift, in die neue Lohnordnung nicht mehr aufgenommen.

Betriebslohnordnung 1907.

Die neuerstellte Lohnordnung (zunächst die Betriebslohnordnung) brachte eine Aufbesserung des Arbeitereinkommens, sowohl durch andere Festsetzung der Anfangs- und Grundlöhne, als auch durch neue Regelung der „Stellenzulagen".

Stellenzulagen. Ein Teil der Arbeiterschaft hatte sich gegen die Beibehaltung dieses Systems der Stellenzulagen ausgesprochen. Mit dem Antrag auf dessen Beseitigung wurde eine allgemeine jede Arbeitergattung gleichmäßig berücksichtigende Grundlohnaufbesserung verlangt. —

Dem Antrag dieses Teils der Arbeiterschaft wurde seitens der Eisenbahnverwaltung jedoch nicht entsprochen, die Beibehaltung der Stellenzulagen vielmehr damit begründet, daß besondere Anforderungen auch entsprechend zu belohnen seien. Ohne besondere Vergütung würde es schwer fallen, für Beschäftigungen, die besondere körperliche Anstrengung oder Verantwortung erfordern, oder mit Gefahr für Leben und Gesundheit verbunden sind, geeignetes Personal zu finden.

Die Stellenzulage rechtfertigt sich somit als eine zusätzliche Bewilligung zu den Grundlöhnen für besondere ebenbezeichnete Fälle. Immerhin wurde aus praktischen Gründen eine Vereinfachung des Stellenzulagesystems durchgeführt.

Löhne. Die Anfangs- und Grundlöhne zerfallen, wie seither auch, in solche für Arbeiter, die 365 Tage, also regelmäßig für Sonn- und Feiertage bezahlt werden, und in solche für Arbeiter, die nur für Arbeitstage Bezahlung erhalten.

Auf Grund von Untersuchungen über die Lebensbedingungen an den verschiedenen Orten wurden die bisherigen 6 Ortsgruppen auf 4 vermindert.

Die Anfangs- und Höchstlöhne beider Arbeitergruppen sind nun (innerhalb der 4 Ortsklassen) im Jahre 1907 gegenüber 1906 die folgenden:

	Arbeitsgruppen	Grundlohn		Höchstlohn		Bemerk.
		1906 Mk.	1907 Mk.	1906 Mk.	1907 Mk.	
1.	Für 365 Tage bezahlte Arbeiter.	2,20—2,70	2.60—3,00	2,90—3,40	3,20—3,60	ansteig. nach den
2.	Für Arbeitstage bezahlte Arbeiter	2,30—2,70	2,70—3,10	3,00—3,40	3,30—3,70	4 Orts gruppen

Für Mannheim wird entsprechend den teuereren Lebensverhältnissen eine örtliche Zulage von 30 Pfg. zu dem Tagelohn gewährt.

Der Grundlohn steigt nach dem ersten, zweiten, vierten, sechsten, neunten und zwölften Dienstjahr um je 10 Pfg., sodaß also der Höchstlohn nicht mehr wie früher erst im fünfzehnten, sondern bereits mit dem vollendeten zwölften Dienstjahr erreicht wird.

Außerdem brachte die Lohnordnung verschiedene Neuerungen sonstiger Art — über Entlohnung für außerordentliche Arbeiten, für auswärtige Beschäftigungen, für Sonn- und Feiertagsarbeiter usw. — die als wesentliche Verbesserung gegenüber der alten Lohnordnung anzusehen sind. —

Die finanzielle Wirkung der neuen Lohnordnung gegenüber der bis 1. Juli 1907 in Kraft gewesenen Lohnordnung äußerte sich in einem Mehraufwand an Tagelöhnen gegen früher, der für die unter die Betriebslohnordnung fallenden Arbeiter rund 888000 Mark beträgt.

Im Oktober 1910 ist die Lohnordnung dann in neuer Ausgabe erschienen. Es handelte sich hierbei nicht um eine allgemeine Lohnerhöhung, sondern nur um Aufnahme von Nachträgen zu den Lohnordnungen.

Immerhin traten teilweise Einkommenserhöhungen sowohl

dadurch ein, daß einzelne Stationen in andere Ortsklassen mit höherem Anfangsgrundlohne eingereiht wurden, als auch durch Vergünstigungen und Erleichterungen sonstiger Art. Unter anderem wird nunmehr den Arbeitern, die mindestens 1 Jahr im Dienst der Verwaltung stehen und verheiratet oder überwiegend Ernährer von Familienangehörigen sind, ein Zuschuß in Höhe von $^2/_3$ des Tage- oder Jahreslohnes auch bei längeren als 14tägigen militärischen Übungen und zwar für die ganze Übungsdauer gewährt. Die reichsgesetzliche Unterstützung beträgt etwa $^1/_3$ des Lohnes.

Bei guter Leistung und befriedigender Führung erhalten die Arbeiter nach 20, 30, 35, 40, 45 und 50 Dienstjahren je eine Belohnung von 50 Mark (§ 13 der Lohnordnung, Zusatz 1).

Zur Erhöhung der Tage- und Akkordlöhne der Arbeiter der Eisenbahnbetriebs- und Bodenseeschiffahrtsverwaltung wurde dem Landtag 1912 ein Nachtragsetat zum Verkehrsbudget 1912/1913 in Höhe von 1 206 000 Mark vorgelegt. Die Tagelöhne der Arbeiter des Betriebs-, Bahnunterhaltungs- und Magazindienstes sollen bei den Arbeitern, die weder den Höchstlohn (Grundlohn und alle sechs Alterszulagen) noch Stellenzulagen beziehen, um 20 Pfg. täglich und bei denen, die entweder den Höchstlohn aber keine Stellenzulagen, oder eine Stellenzulage, jedoch nicht den Höchstlohn beziehen, um 10 Pfg. täglich aufgebessert werden. Die Löhne der Arbeiter, die im Bezug des Höchstlohnes und einer Stellenzulage sind, sollen nicht erhöht werden. Stellenzulagen unter 40 Pfg. sollen dabei außer Betracht bleiben.

Die Aufbesserung der Werkstättearbeiter soll nach ähnlichen Grundsätzen erfolgen. Darnach erhalten nach dem Stande vom 31. Dezember 1911: 6198 Arbeiter eine jährliche Aufbesserung zwischen 61,20 Mk. und 73,44 Mk.; 6711 Arbeiter eine jährliche Aufbesserung zwischen 30,60 Mk. und 38,25 Mk. Die durchschnittliche Aufbesserung beträgt also pro Jahr 44,03 Mk. Nach dieser Aufbesserung würde sich der Durchschnittsjahreslohn auf 1360 Mk. belaufen. Dieser ist (im Jahre 1910) für:

Preußen	1153 Mk.
Elsaß-Lothringen	1162 „
Bayern	1233 „
Sachsen (nach Aufbesserung um 20 Pfg.) . .	1268 „
Württemberg (nach Aufbesserung um 30 Pfg.)	1323 „

Baden steht damit in bezug auf den Durchschnittslohn an der Spitze sämtlicher deutschen Eisenbahnverwaltungen.

Werkstättelohnordnung. Mit der neuen Ausgabe der Betriebslohnordnung am 1. Juli 1907 trat auch eine neue Werkstättelohnordnung in Kraft.

Da die Bestimmungen der Betriebslohnordnung, soweit die Verhältnisse des Werkstättebetriebs das gestatten, auf die Werkstättelohnordnung übernommen waren, so wurden auch die entsprechenden Neuerungen in beiden Lohnordnungen gleichmäßig durchgeführt, z. B.:

1. Hinsichtlich der Lohnsätze werden auch hier 2 Gruppen unterschieden:

I. Arbeiter, die für 365 Tage, also regelmäßig auch für Sonn- und Feiertage bezahlt werden;

II. Arbeiter, die nur für Arbeitstage bezahlt werden.

2. Die Tagelöhne werden aus dem Grundlohn und etwaigen Zuschlägen gebildet.

3. Die Stationen sind in 4 Ortsgruppen (statt 5) eingeteilt.

4. Es sind 2 Stellenzulageklassen (statt wie früher 4) vorhanden, mit festen Sätzen von 40 und 70 Pfg.

5. Bewilligung von Lohnzulagen.

6. Bezahlung für Überstundenleistung und für Arbeit an Sonn- und Feiertagen usw.

Jede der beiden genannten Gruppen (I und II) ist wieder entsprechend der Qualifikation der Arbeiter in 3 Klassen (A, B, C) zerlegt, innerhalb welcher sich die Löhne wie folgt darstellen:

Arbeiter Klasse	Arbeitergattung	Grundlöhne (in den einzelnen Ortsklassen)		Höchstlöhne (in den einzelnen Ortsklassen)		Erreichung des Höchstlohnes	
		1906 Mk.	1907 Mk.	1906 Mk.	1907 Mk.	1906 Mk.	1907 Mk.
	1. Für 365 Tage bezahlte Arbeiter					nach	
A.	Handwerker als selbst. Arbeiter	2,50—2,90	2,80—3,20	4,00—4,50	4,30—4,70	30	24
B.	Handw. als Gehilf. u. Taglöhner in gehob. Stellung.	2,40—2,80	2,70—3,10	3,40—3,90	3,60—4,00	22	18
C.	Ungel. Arbeiter u. Taglöhn. in nicht gehob. Stellung.	2,30—2,70	2,60—3,00	3,00—3,50	3,20—3,60	15	12
	2. Nur für Arbeitstage bez. Arbeiter						
A.	Handwerker als selbst. Arbeiter	2,60—3,00	2,90—3,30	4,10—4,60	4,40—4,80	30	24
B.	Handw. als Gehilf. u. Taglöhner in gehob. Stellung.	2,50—2,90	2,80—3,20	3,50—4,00	3,70—4,10	22	18
C.	Ungel. Arbeiter u. Taglöhn. in nicht gehob. Stellung.	2,40—2,80	2,70—3,10	3,10—3,60	3,30—3,70	15	12
						Dienstjahren	

Die Zulagefristen und Zulagebeträge wurden auch hier in dem Sinne geändert, daß der Höchstlohn in früheren Dienstjahren erreichbar wird.

Das System der Stellenzulagen ist für die der Werkstättelohnordnung unterstehenden Arbeiter nach den gleichen Gesichtspunkten geregelt wie in der Betriebslohnordnung.

Gewerbliche Arbeiter. Zu den festen Tagelohnsätzen treten für die Handwerker des Werkstättebetriebs noch die „Stücklöhne“ (Akkord).

Die Grundsätze, nach denen die Stückarbeit entlohnt wird, haben seit Erlaß der ersten Werkstättelohnordnung (im Jahre 1906) wesentliche Änderungen erfahren.

Es hatte sich gezeigt, daß bei der Entlohnungsweise besonders in den Betriebswerkstätten Mißstände sich herausgebildet hatten insofern, als Arbeiten im Stücklohn vergeben wurden, die sich ihrer Natur nach nicht dazu eigneten.

Ferner hatte es sich als unzweckmäßig erwiesen, die Stückpreise — ohne Rücksicht auf die verwendete Zeit — so festzusetzen, daß der Arbeiter 25 % und mehr als im Zeitlohn verdienen konnte.

Alle diese Fragen wurden durch eine aus Werkstättebeamten bestehende „Stücklohnkommission“ eingehend geprüft, die Arbeits- und Lohnverhältnisse in den sämtlichen Eisenbahnwerkstätten des Landes einer gründlichen Durchsicht unterzogen. Die Studien wurden außerdem auf die gleichartigen Betriebe der anderen deutschen Eisenbahnverwaltungen ausgedehnt.

Das Ergebnis der Untersuchungen kam alsdann in der geänderten Lohnordnung des Jahres 1909 zum Ausdruck.

Als wesentliche Änderungen der neuen Werkstättelohnordnung sind zu erwähnen:

1. Die Stücklohnarbeit wird auf solche Leistungen beschränkt, deren Umfang und Dauer sich im Voraus mit Sicherheit übersehen läßt.

In den Betriebswerkstätten, die hauptsächlich mit Reparaturen beschäftigt sind, wurde infolgedessen die Stücklohnarbeit wesentlich eingeschränkt.

2. Die Preise für die Stückarbeiten werden unter Zuzug von zwei seitens der Arbeiterschaft für jedes Gewerbe gewählten Vertrauensmännern durch einen ständigen „Stücklohnausschuß“ berechnet und von der Generaldirektion endgültig festgesetzt. Auf Grund dieser Preise, die in ein besonderes Stückpreisverzeichnis eingetragen werden, erfolgt die Arbeitsvergebung. Arbeiten, die nicht in das Verzeichnis aufgenommen sind, dürfen ausnahmsweise im Stücklohn vergeben werden, wenn der Zeitaufwand auf Grund ähnlicher Ausführungen oder Probearbeiten vorher festgesetzt und der Verdienst des Arbeiters mit ihm im voraus vereinbart werden kann.

3. Der Stücklohnverdienst wird nicht mehr aus dem vollen, für die einzelnen Arbeiter je nach Alter und Beschäftigungsart verschiedenen Tagelohnsatz, sondern nur noch aus dem für alle Arbeiter derselben Beschäftigungsklasse einer Werkstätte gleichbleibenden Anfangsgrundlohn berechnet; unabhängig davon erhält jeder Arbeiter noch für die gesamte auf Stückarbeit verwendete Arbeitszeit die ihm zukommenden Dienstalterszulagen (bis zu 1,50 Mk.) nebst einem Zuschlag von 25 % derselben.

Der Preis der Stücklohnarbeiten wird wie folgt berechnet:

Der Zeitaufwand, welcher für die Ausführung eines Arbeitsstückes durch einen Arbeiter von durchschnittlicher Befähigung bei fleißiger Arbeit nötig ist, wird um 25 % erhöht. Die so gebildete Zeit wird alsdann mit dem Anfangsgrundlohn der Arbeiterklasse, welche die Arbeit auszuführen hat, vervielfacht. —

Werden Stücklohnarbeiter im Zeitlohn beschäftigt, so erhalten sie den ihrem Dienstalter und ihrer Beschäftigungsart entsprechenden erhöhten Zeitlohn.

4. Die Bezahlung für Stückarbeit erfolgt nach dem vorher festgesetzten Stückpreis ohne Rücksicht auf die verwendete Arbeitszeit.

5. Der Stücklohnverdienst ist nach oben unbegrenzt. Die Erhöhung oder Herabsetzung des dem Arbeiter zugesagten Stücklohnverdienstes nach Vollendung der Arbeit ist streng untersagt.

Dagegen steht es dem Arbeiter frei, im Verlauf einer Stücklohnarbeit auf diese zu verzichten und die Arbeit im Zeitlohn auszuführen.

Als wesentliche Änderung sei noch angeführt, daß entsprechend der neunstündigen Arbeitszeit für Arbeitsleistungen in der regelmäßigen Arbeitszeit als Stundenlohnsatz der neunte Teil des Tagelohnsatzes (statt wie bisher $^1/_{10}$) zur Berechnung kommt.

Die verbesserte Werkstättelohnordnung 1907 erforderte einen Mehraufwand von 435 000 Mk.[1] —

Für die Werkstättearbeiter bedeutet die neue Lohnordnung nach den für eine 30jährige Wirkung angestellten Berechnungen gegenüber den Verhältnissen nach der Werkstättelohnordnung von 1906 eine dauernde durchschnittliche Einkommensteigerung von 10,5 %, gegenüber dem Zustand von Ende 1905 eine Gesamtsteigerung von 19,1 %.

Der durchschnittliche Tagesverdienst in der Hauptwerkstätte hat sich z. B. für die nachstehenden zwei Arbeiterkategorien wie folgt entwickelt:

---

[1] Beilage zum Protokoll der 9. öffentlichen Sitzung der II. Kammer vom 13. Januar 1908 (Bericht der Petitionskommission).

Jahr	professionelle Handwerker Mk.	Taglöhne Mk.	Jahr	professionelle Handwerker Mk.	Taglöhne Mk.
1900	4,01	2,54	1906	5,32	3,50
1901	4,01	2,85	1907	5,14	3,63
1902	4,38	2,93	1908	5,18	3,72
1903	4,39	2,97	1909	5,20	3,73
1904	4,23	3,08	1910	5,98	3,95
1905	4,21	3,06			

Das durchschnittliche Jahreseinkommen der Werkstättearbeiter stieg wie folgt:

1903 . . .	1123	1907 . . .	1358
1904 . . .	1132	1908 . . .	1435
1905 . . .	1151	1909 . . .	1454
1906 . . .	1349	1910 . . .	1488

Es spiegelt sich in dieser kurzen Darstellung die Einwirkung der Privatindustrie wieder. Denn der Fiskus tritt hier bei der Nachfrage nach Arbeitskräften, den gelernten Handwerkern, in Wettbewerb mit der Privatindustrie; er muß sich also den ortsüblichen Tagelöhnen der privaten gewerblichen Betriebe anpassen.

Schweizerische Bundesbahnen.

Betriebslohnordnung (Reglement Nr. 25).

Die Höhe der Löhne der im Tagelohn angestellten Arbeiter der schweizerischen Bundesbahnen ist im Rahmen eines vom Verwaltungsrat der Bundesbahnen erlassenen Reglements bestimmt. In Gültigkeit ist das Reglement vom 23. April 1903 (in Kraft getreten am 1. Mai 1903).

Die im Tagelohn angestellten Arbeiter sind entweder „ständige Arbeiter“ oder „Hilfsarbeiter“.

Die ständigen Arbeiter werden hinsichtlich ihrer Dienstverrichtungen in 5 Lohnklassen eingeteilt,

deren Maximallöhne betragen:

Arbeiter	I. Lohnklasse	5,10 Fr.	= 4,08 Mk.	
„	II. „	4,90 „	= 3,92	„
„	III. „	4,60 „	= 3,68	„
„	IV. „	4,30 „	= 3,44	„
„	V. „	4,00 „	= 3,20	„

Der Minimallohn für ständige — also auch für Sonn- und Feiertage bezahlte — Arbeiter ist 3,20 Fr. (= 2,56 Mk.)

Bis zur Erreichung des Maximallohnes beträgt die Aufbesserung der Tagelöhne der ständigen Arbeiter nach je zwei

zurückgelegten Dienstjahren normalerweise 20 Cts., für Handwerker und spezielle Berufsarbeiter kann diese bis auf 35 Cts. gesteigert werden.

Hilfsarbeiter, die dem Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit unterliegen, werden bezüglich der Lohnhöhe wie die ständigen Arbeiter behandelt; für die übrigen werden die Tagelöhne nach Anleitung der betreffenden Direktion in der Höhe der für ähnliche Verrichtungen ortsüblichen Ansätze bestimmt.

Überzeit. Wird die normale (gesetzliche) Arbeitszeit um mindestens 45 Minuten überschritten, so wird besondere Vergütung für Überzeitarbeit gewährt, und zwar beträgt diese pro Stunde = 1/10 des Tagelohns mit 25 % Zuschlag. Eine Zeit unter 15 Minuten fällt außer Betracht, die über 15 Minuten wird als 1/2 Stunde berechnet.

Militärdienst. Die ständigen, mehr als 1 Jahr im Dienst der Bundesbahnen stehenden Arbeiter erhalten bei Einberufung in den Militärdienst während dieser ganzen Zeit den vollen Tagelohn.

Belohnung für lange Dienstzeit. Arbeiter, welche 25 Jahre ununterbrochen im Dienst der Bundesbahnen (bezw. deren Rechtsvorgängerin) waren, erhalten eine Gratifikation gleich dem 30fachen Tagelohn; die gleiche Belohnung erhalten sie nach 40- und 50jähriger Dienstzeit.

Das System der Ablöser, wie es in Baden umfangreiche Anwendung findet, besteht bei den Bundesbahnen nicht. Die Arbeiter werden je nach Eignung und Bedürfnis zu den verschiedenen nötigen Arbeiten beigezogen, ohne daß ihnen hierbei für die gesetzliche Arbeitszeit eine besondere Zulage gewährt würde. — Nur bei Arbeiten außerhalb des Dienstwohnsitzes und für außerordentliche Nacharbeiten werden besondere Entschädigungen bewilligt.

Neue Lohnordnung vom Jahre 1912.

(Revision des Reglements Nr. 25).

Nachdem einzelne Ansätze der (seit 1903) bestehenden Reglemente durch spezielle Verfügungen der Generaldirektion der schweizerischen Bundesbahnen geändert u. a. auch Teuerungszulagen an die Tagelohnarbeiter bewilligt worden waren, genehmigte der Verwaltungsrat in seiner Sitzung vom 29. März 1912 eine Revision des Reglements Nr. 25 betreffend die Löhnung der im Tagelohn angestellten Arbeiter (ausschließlich der dem Fabrikgesetz unterstellten Werkstättearbeiter).

Das neue Reglement trat am 1. April 1912 in Kraft.

Die wesentlichsten Neuerungen gegenüber der bisherigen Lohnordnung für die Tagelohnarbeiter sind folgende:

1. Reduktion der Zahl der Lohnklassen von 5 auf 4.

2. Erhöhung des Maximaltagelohns für ständige Arbeiter, die dem Arbeitsgesetz unterstehen und daher Anspruch auf Lohnzahlung für die gesetzlichen Ruhetage haben, von 3,20 Fr. (= 2,56 Mk.) auf 3,80 Fr. (— 3,04 Mk.). Diese Erhöhung bedeutet eine Vermehrung des durchschnittlichen Jahreseinkommens um 219 Fr. (= 175,20 Mk.) gegenüber den Lohnsätzen des Reglements vom Jahre 1903 oder — im Hinblick auf die zurzeit bewilligte außerordentliche Zulage von 150 Fr. — eine Verbesserung von 69 Fr. (= 52,50 Mk.).

Wo teuere Lebensverhältnisse an einigen Orten höhere Löhne rechtfertigen, können diese den ortsüblichen Tagelöhnen angepaßt werden.

3. Die Maximaltagelöhne werden in den vier neuen Lohnklassen wie folgt festgelegt:

I.	Lohnklasse:	6,00 Fr.	(= 4,80 Mk.)
II.	„	5,80 „	(= 4,64 „)
III.	„	5,50 „	(= 4,40 „)
IV.	„	5,10 „	(= 4,08 „)

Wie im alten Reglement dürfen auch fernerhin diese Maximaltagelöhne für Handwerker und spezielle Berufsarbeiter überschritten werden.

4. Erhöhung der zweijährlichen Lohnaufbesserungsquote von 20 auf 40 Cts. bezw. für Handwerker und spezielle Berufsarbeiter auf 60 Cts.

5. Ausdehnung der bisherigen Vergünstigung der Lohnzahlung während des militärischen Dienstes auf sämtliche Arbeiter.

6. Eine Überzeitvergütung kommt schon nach 30 Minuten — statt wie bisher nach 45 — in Anrechnung.

Einschließlich der bisher dem Tagelohnpersonal bewilligten Teuerungszulage von 150 Fr. ergibt sich aus dem Inkrafttreten des neuen Reglements für rund 4500 ständige und 2600 Hilfsarbeiter des Betriebsdienstes eine jährliche Mehrausgabe von 1 475 000 Fr.; oder nach Abzug der genannten Teuerungszulage eine Mehrausgabe von 730 000 Fr.

Werkstättelohnordnung.

(Reglement Nr. 25 a.)

Mit dem 1. April 1912 trat — wie für die Tagelohnarbeiter des Betriebsdienstes — auch für die des Werkstättedienstes der Bundesbahnen eine neue Lohnordnung in Kraft.

Das alte „Reglement“ (Nr. 25a) betreffend die Lohnung der dem Fabrikgesetz unterstellten Werkstättearbeiter ist am 23. April 1903 erlassen.

Die wesentlichen Grundzüge der Lohnordnung in Ver-

bindung mit den Neuerungen des revidierten Reglements sind die folgenden:

Die Werkstättearbeiter sind entweder „definitive“ oder „provisorische Arbeiter.

Die definitiven Arbeiter sind bezüglich ihrer Löhnung in 3 Klassen geteilt, die den badischen vollständig analog gebildet sind:

I. Klasse. Handwerker, welche sich über eine genügende Lehrzeit und entsprechende Fähigkeiten in ihrem Berufe ausweisen;

II. Klasse. Handwerker, welche vorstehenden Anforderungen nicht genügen; ferner Handwerkergehilfen und Arbeiter an Maschinen.

III. Klasse. Handlanger.

Die Lohnsätze werden in folgender Weise begrenzt:

a) durch ein Minimum, den örtlichen Lebensverhältnissen angepaßt:

b) durch ein ordentliches Maximum, für welches individuelle Fähigkeiten und Leistungen maßgebend sind.

Die Löhne der definitiven Arbeiter haben sich wie folgt entwickelt:

Für die Arbeiter der	Lohnsätze für eine Arbeitsstunde (in cts.):								
	Minimum			Ordentl. Maximum			Außerordtl. Max.		
	seit 1903	seit 1907	(seit 1912)	seit 1903	seit 1907	(seit 1912)	seit 1903	seit 1907	(seit 1912)
I. Klasse	40—46	48—53	54—60	56—62	64—69	74—80	74	83	94
II. „	34—40	41—46	48—54	43—49	50—55	60—66	56	63	78
III. „	32—38	38—43	46—52	38—44	44—49	55—61	48	54	68

Der Stundenlohn basiert auf dem 9stündigen Arbeitstag.

Die zweijährigen Lohnaufbesserungsquoten erfahren mit der neuen Lohnordnung 1912 eine Erhöhung wie folgt:

Für die	1903	1912
I. Klasse . . .	4 Cts.	5 Cts. pro Arbeitsstunde
II. „ . . .	3 „	4 „ „ „
III. „ . . .	2 „	3 „ „ „

Auch in den Werkstätten der schweizerischen Bundesbahnen ist die Akkordarbeit eingeführt.

Auf Grund besonderer schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitern und Werkstättevorstehern wird die Summe für genau zu umschreibende Arbeiten festgelegt, die anstelle des Stundenlohnes tritt. Dieser Stücklohn ist für beide Teile verbindlich; doch wird dem Arbeiter hierbei als Zahlung zum

mindesten die Summe garantiert, die sich bei richtiger Arbeitsleistung auf Grund des Stundenlohnes ergeben würde.

Mit der neuen Lohnordnung wird die Vergünstigung der vollen Lohnzahlung während des Militärdienstes auf alle (nicht nur für die definitiven) Arbeiter, die mehr als 1 Jahr im Dienst der Bundesbahnen stehen, ausgedehnt. —

Das Reglement des Jahres 1903 enthält noch keine Bestimmung über den bezahlten Erholungsurlaub. Dagegen hatte der Verwaltungsrat im Jahre 1906 beschlossen, denjenigen Werkstättearbeitern, die mehr als 10 Jahre im Dienst der Bundesbahnen (bezw. ihrer Rechtsvorgänger) gestanden haben, einen zusammenhängenden Erholungsurlaub von 6 Tagen ohne Lohnabzug zu bewilligen. —

Der jährliche Erholungsurlaub unter Fortgewährung des Lohnes wird nun mit der neuen Lohnordnung wie folgt geregelt:

3	Tage	Urlaub	bei	einer	Dienstzeit	über	5	Jahre
6	„	„	„	„	„	„	10	„
12	„	„	„	„	„	„	20	„

Die Verbesserungen dieser neuen Werkstättelohnordnung erfordern für die rund 4000 Arbeiter — ohne Einrechnung der bisher an dieselben gewährten Teuerungszulage von 150 Fr. — einen Mehraufwand von rund 260 000 Fr. —

Die Totalmehrausgaben für die Betriebs- und Werkstättearbeiter beziffert sich mit Inbegriff der außerordentlichen Zulagen auf 2 270 000 Fr. —[1]

Sowohl die Betriebs- als auch die Werkstättelohnordnung sieht für eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren eine Gratifikation in Höhe des 30fachen Tagelohnes vor.

Zusammmenfassung und Vergleich der Lohnverhältnisse beider Verwaltungen.

Werden nun noch in Kürze die Einkommensverhältnisse der Tagelohnarbeiter beider Verwaltungen einander gegenübergestellt, so ergibt sich zunächst, daß die Löhne bei den schweizerischen Bundesbahnen höher sind als bei den badischen Staatsbahnen.

Betriebsdienst. Für die für 365 Tage bezahlten Arbeiter des Betriebsdienstes gelten die folgenden Lohnsätze:

Jahr	Baden Mk.	Schweiz in Mark umgerechnet	
1909	2,60—3,60	2,89—4.41	(einschl. des Teuerungszuschlags von 120 Mk pro Jahr)
1912	2,80—3,70	3,04—4,80	(Neue Lohnordnung)

[1] Basler Nachrichten 3. April 1912 Nr. 92.

Für 365 Tage berechnet ergeben sich nach vorstehenden Lohnsätzen die folgenden festen Jahreseinkommen:

Jahr	Baden Mk.	Schweiz in Mark umgerechnet
1909 . . .	949,00—1314,00	1054,85—1609,65
1912 . . .	1022,00—1350,50	1109,60—1752,00

In welcher Zahl allerdings innerhalb der obigen Lohngrenzen die Arbeiter der S.B.B. an den Einkommensziffern beteiligt sind, kann nicht festgestellt werden, da die veröffentlichten statistischen Tabellen und Jahresrechnungen keinerlei, nach Kategorien ausgeschiedene Angaben über die Durchschnittseinkommen enthalten.

Nun wurde bereits erwähnt, daß den normalen Tagelöhnen der badischen Eisenbahnarbeiter noch das Einkommen aus Stellenzulagen, sowie aus wandelbaren Gebühren sonstiger Art hinzutritt, während das Zulagesystem bei den Bundesbahnen nicht existiert.

Zu den angeführten Summen addieren sich also für Baden noch Zuschläge, mit denen zusammen erst die wirklichen Einkommenszahlen entstehen. —

In der Zusammenstellung auf Seite 43 sind bereits für die verschiedenen Verwaltungszweige die jährlichen Durchschnittseinkommen der Arbeiter enthalten: sie schwanken im Jahre 1909 zwischen 1072 Mk. und 1455 Mk.

Da die Zulagen den Empfängern — infolge der meist langdauernden, unveränderten Verwendung innerhalb der zulageberechtigten Stelle — als konstantes Einkommen zufallen, verlieren diese Bezüge die unangenehme Eigenschaft der Unstetigkeit und Unberechenbarkeit, die im allgemeinen ein Gefühl der wirtschaftlichen Unsicherheit mit sich bringen würden.

Da wo allerdings die zulageberechtigte Tätigkeit eine vorübergehende ist, wie bei zeitweiliger Ablösung z. B. im Bahn-, Weichen-, Signal- und Schrankenwärterdienst oder bei schwieriger vorübergehender Beschäftigung im Bahnunterhaltungsdienst z. B. in Tunneln, da bedingt die Zulage eine vorher nicht zu bestimmende, d. h. schwankende Einkommenserhöhung.

Werkstättedienst. Die zusammenfassende Gegenüberstellung der Lohnverhältnisse der Werkstättearbeiter ergibt für das Jahr 1910 folgendes Bild (siehe Tabelle S. 60):

Die Tagelöhne in der Schweiz sind für alle 3 Klassen höher; der wesentliche Unterschied bezüglich der Lohnhöhe trifft hierbei die I (a) Klasse der selbständigen gewerblichen Arbeiter; außerdem steigen die Löhne auf Grund der oben angegebenen Lohnaufbesserungsquoten rascher als in Baden.

Tagelöhne.

Arbeiterklasse (nur für Arbeitstage bezahlt)	Baden	Schweiz	Baden	Schweiz	Baden	Schweiz
Baden Schweiz	Grundlohn Mk.	Maximallohn Mk.		ordentl. Maximum Mk.	Höchstlohn Mk.	außerordentl. Maximum Mk.
A = I	2,90–3,30	3,46—3,82	—	4,61–4,97	4,40—4,80	5,98
B = II	2.80—3,20	2,95—3,31	—	3,60–3,96	3,70—4,10	5,62
C = III	2,70–3,10	2,74—3.10	—	3,17—3,53	3,30—3,70	4,90

Inwieweit sich zu diesem reinen Tagelohnverdienst des schweizerischen Arbeiters noch das Treffnis aus der Akkordarbeit addiert, ist aus den Veröffentlichungen der Bundesbahnverwaltung nicht zu ersehen.

In Baden stellt sich der durchschnittliche Gesamttagesverdienst eines Werkstättearbeiters auf:

Klasse A = 4,13—7,83 Mk.
„ B = 4,30—5,48 „
„ C = 3,40—4,56 „

Das durchschnittliche Jahreseinkommen eines Werkstättearbeiters beläuft sich 1910

in Baden auf . . 1488,00 Mk.
in der Schweiz auf 1626,40 „

(berechnet aus den gesamten Personalausgaben für die Werkstättearbeiter und deren Gesamtzahl).

Ein vollkommenes Bild der ökonomischen Verhältnisse der badischen und schweizerischen Eisenbahner soll mit vorstehenden knappen Ausführungen über den Arbeitslohn freilich nicht gegeben sein. Gerade ein Vergleich, der zwei verschiedene Länder in sich schließt, erfordert genaue Kenntnis über Lebensmittelpreise, Wohnungsmieten, Kosten der Lebenshaltung und sonstiger Lebensfaktoren. — Erst auf Grund solcher ausgedehnter Untersuchungen volkswirtschaftlicher und statistischer Art kann der wahre Wert des Arbeitslohnes festgestellt werden. —

Hier kann jedoch auf solche umfangreiche Untersuchungen über den Arbeitslohn nicht eingegangen werden, würden sie doch den Rahmen vorliegender Arbeit wesentlich überschreiten. —

Fünfter Abschnitt.

Arbeitsordnung, Arbeiterausschüsse, Koalitionsrecht.

Arbeitsordnungen, d. h. Vorschriften, durch die der Unternehmer sowohl die Ordnung des Betriebs herbeizuführen, wie den Ersatz besonderer Verabredungen beim Abschluß jedes einzelnen Dienstvertrags zu erreichen sucht[1], sind zuerst im Bergbau, dann in den großen staatlichen Manufakturen Frankreichs, dann in den ersten, großen Spinnereien Englands erlassen worden.

Die Gesetzgebung hat durch eine Reihe von Vorschriften die Ausnützung dieses Verordnungsrechts des Arbeitgebers eingedämmt, die einseitige Festsetzung von Arbeitszeit, Strafen, Abzügen, zu verhüten gesucht, die Anhörung der Arbeiter vor dem Erlaß der Arbeitsordnung, ihren Aushang nach ihrer Feststellung vorgeschrieben.

Dadurch ist dem alten „Fabrikkodex" ein Teil seiner Härte genommen worden.

In den Anfängen des Eisenbahnwesens lag es nicht minder nahe, die Arbeitsbedingungen der Angestellten durch Ausschluß der Haftung für Unfälle und ähnliche Klauseln zu verschlechtern.

Sowohl das Publikum wie die Angestellten wären der finanziellen Übermacht der Riesenunternehmungen preisgegeben gewesen, hätte nicht der Staat durch Erlaß von Eisenbahnbetriebsverordnungen eingegriffen. Dadurch wurde zwar die formale Vertragsfreiheit eingeschränkt. Aber Johann Caspar Bluntschli erklärte 1855[2]:

„Selbst für die erwachsenen Männer, die für keinen anderen Beruf erzogen und befähigt und ohne Vermögen sind, gewährt die persönliche Vertragsfreiheit im Kampfe mit der Not einen höchst trügerischen und ungenügenden Schutz gegen die ungebührliche Ausbeutung und Aufzehrung ihrer Kräfte."

---

[1] Koehne, „Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht". Berlin 1901.

[2] „Erster Entwurf des privatrechtlichen Gesetzbuches für den Kanton Zürich." Zürich 1855.

So kam es auch im deutschen Verkehrswesen zum Erlaß von Arbeitsordnungen.

Man ging hierbei von der Erwägung aus, daß „eine bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrags, aus der jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten zu jeder Zeit unterrichten kann, die zahlreichen Streitigkeiten, die erfahrungsgemäß aus der Unvollständigkeit und der Unklarheit der Arbeitsverträge entstehen, abschneidet und somit zur Erhaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizutragen geeignet ist[1]."

Die Arbeitsordnungen bei den badischen Staatsbahnen sind den Bedingungen der zwei großen Gruppen angepaßt, in welche sich die im Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten scheiden:

a) Der Arbeiter, die in den Werkstätten (Hauptwerkstätte, Betriebswerkstätte, Schiffswerfte, Telegraphenwerkstätte) beschäftigt sind; und
b) der übrigen Arbeiter (Betriebs-, bahnbautechnischer Magazinsdienst).

Demgemäß sind die Arbeitsbedingungen der beiden Gruppen getrennt zusammengefaßt in: die „Arbeitsordnung für die Werkstätten der Großh. Badischen Staatseisenbahnen", und in: die „Dienstanweisung für die ständigen Arbeiter des Betriebsdienstes".

Außer diesen allgemein gültigen Arbeitsordnungen sind für die einzelnen Dienstzweige innerhalb dieser beiden großen Personalgruppen je besondere Arbeitsbedingungen und sonstige Vorschriften in den bezüglichen Dienstanweisungen zusammengefaßt.

Für die Lohnbemessung der beiden Personalgruppen sind die „Werkstättenlohnordnung" und die „Betriebslohnordnung" maßgebend. Die Dienst- und Ruhezeiten sind gleichfalls durch Verordnung der Großh. Generaldirektion festgelegt. Alle diese Vorschriften und Bestimmungen, die in ihrer Gesamtheit ein erschöpfendes, klares Bild der Rechte und Pflichten, sowie aller Bedingungen des Arbeitsverhältnisses geben, bilden die „Arbeitsordnung". — Sie gilt als „Vertrag" zwischen Verwaltung und Arbeitnehmern, und wird diesen beim Diensteintritt eingehändigt.

In den Werkstätten ist die Arbeitsordnung durch Anschlag den Arbeitern jederzeit zugänglich gemacht.

Die Kennzeichnung der Arbeitsordnung als „freier Arbeitsvertrag" schließt in sich die Berechtigung beider Vertragsschließenden, ihren Einfluß auf die Bedingungen des Vertrags geltendzumachen.

Die deutsche Arbeiterschutzgesetzgebung hat diesem Ge-

[1] „Motive zum Entwurf des deutschen Arbeiterschutzgesetzes."

danken praktische Form gegeben und bestimmt, daß die Arbeitsordnungen den Arbeitern zur Begutachtung vorgelegt werden sollen, und daß Änderungen nur nach Anhörung der in den betreffenden Abteilungen des Betriebs beschäftigten, großjährigen Arbeiter vorgenommen werden dürfen. Da aber in den umfangreichen modernen Großbetrieben die hierfür nötige Voraussetzung des direkten Verkehrs zwischen Unternehmer oder Betriebsleitung und dem einzelnen Arbeiter fehlt, wurden repräsentative Einrichtungen, die sogenannten Arbeiterausschüsse, geschaffen. Der Arbeiterausschuß hat in den meisten Fällen die Funktionen einer Schlichtungs- und Begutachtungsinstanz. Er bringt Aufträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter zur Kenntnis der Arbeitgeber; er gibt über sonstige, das Arbeitsverhältnis betreffende Fragen, insbesondere über Einrichtungen und Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und solche Maßnahmen, welche zum Wohle der Arbeiter und ihrer Angehörigen getroffen sind oder künftig getroffen werden, auf Anfordern sein Gutachten ab; schließlich schlichtet er Streitigkeiten der Arbeiter untereinander, soweit er von beiden Teilen angerufen wird.

Mit vorstehenden Ausführungen sind auch die Aufgaben der Arbeiterausschüsse bei den Großh. Badischen Staatseisenbahnen im wesentlichen gekennzeichnet.

Nachdem sich die im Jahre 1897 für die Arbeiter des Werkstättedienstes errichteten Arbeiterausschüsse als Vermittlungsorgan recht gut bewährt hatten, wurde im Jahre 1899 auch für die Betriebsarbeiter der Stadt Mannheim diese Institution geschaffen. Im Laufe der folgenden 5 Jahre erhielten auch die Arbeiter der Stationen Heidelberg, Karlsruhe, Offenburg, Basel und Konstanz ihre Ausschüsse. Die Arbeiter der übrigen Stationen waren noch nicht vertreten. Erst im Jahre 1905 wurden sämtliche Arbeiterausschüsse nach den mit Genehmigung des Großh. Ministeriums des Großh. Hauses und der auswärtigen Angelegenheiten herausgegebenen neuen Bestimmungen neu gebildet. Es findet hiernach jeder Arbeiter der Verwaltung, der 21 Jahre alt und mindestens 1 Jahr bei der Verwaltung beschäftigt ist, seine Vertretung in einem Ausschuß. Und zwar werden Ausschüsse gebildet:

für den Betriebs- und Magazinsdienst,
für den bahnbautechnischen Dienst,
für den maschinentechnischen- und Werkstättedienst.

Der Zusammentritt der Ausschüsse erfolgt nach Bedarf, mindestens aber zweimal im Jahr; ihre Leitung obliegt den Vorständen der Inspektionen. Um den Arbeitervertretern die Teilnahme an den Sitzungen zu erleichtern, wird für die versäumte Arbeitszeit eine Stundenvergütung von 80 Pf. bis zum Höchstbetrag von 8 Mk. innerhalb 24 Stunden vergütet. Den von auswärts kommenden Ausschußmitgliedern wird freie Eisen-

bahnfahrt und Aufwandsentschädigung bewilligt und zwar ein Tagegeld von 3 Mk., bei auswärtigen Übernachtungen eine Entschädigung von 1,50 Mk. Eine Darstellung der Verhandlungen und ihrer Ergebnisse ist nach jeder Sitzung an die Generaldirektion vorzulegen. Diese kann geeignete Gegenstände der gemeinsamen Beratung durch mehrere oder sämtliche Arbeiterausschüsse unterstellen. Solches Beratungsmaterial von besonderer Bedeutung war unter anderm der Entwurf der neuen Arbeitsordnung für die Werkstätten; ferner der Entwurf eines Nachtrags zur Werkstättelohnordnung und zur Betriebslohnordnung.

Die Beratungen der vereinigten Arbeiterausschüsse erfolgen unter dem Vorsitze des Generaldirektors oder eines anderen Mitglieds der Generaldirektion. —

Die Arbeiterausschüsse sind eine noch ziemlich neue und daher in der Entwicklung begriffene soziale Institution, der man mit großen Hoffnungen und Erwartungen gegenüberstand. Wenn diese sich da und dort nicht erfüllten, wenn der erstrebte Erfolg — Schaffung von friedlichen und geordneten Verhältnissen zwischen Unternehmern und Arbeitern — ausblieb, so durfte nicht der Sache selbst die Schuld beigemessen werden. Die Ursache der Mißerfolge lag vielmehr in dem Mißtrauen und der Engherzigkeit der Unternehmer, und dem mangelnden Interesse und der Verständnislosigkeit auf seiten der Arbeiter. Die ins Stocken geratene Bewegung erfuhr eine neue Anregung, als die Arbeiterausschüsse in der Gewerbeordnung eine gesetzliche Anerkennung gefunden hatten[1]. Kaiser Wilhelm II. hatte in seinen Erlassen vom 4. Februar 1890 das Leitmotiv gegeben zur Ausgestaltung der sozialen Form durch Bildung von Arbeiterausschüssen. Er sagte: „Für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und mit den Organen Meiner Regierung befähigt werden."

Es ist in diesen kaiserlichen Worten auf eine Interessengemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingewiesen.

Wohl in keinem Unternehmen ist diese Zusammengehörigkeit von größerer Bedeutung als im Eisenbahnbetriebe, in welchem doch auf der körperlichen und geistigen Verfassung der Bediensteten die ganze gesicherte Durchführung des Verkehrswesens basiert. Die materiellen Bedürfnisse und Wünsche der Arbeiter durch persönliche Aussprache kennen zu lernen,

[1] Gewerbeordnung vom Jahre 1891.

ist daher eine im Interesse der Verwaltung selbst gelegene Notwendigkeit. Hieraus muß sich dann aber auch das Bestreben entwickeln, die Arbeiterausschüsse in ihrer Zusammensetzung, in ihren Rechten und Befugnissen so auszugestalten, daß sich eine für beide Parteien gedeihliche Wirksamkeit entfalten kann.

Die badische Staatsbahnverwaltung hat der neuen Institution die ihr gebührende Bedeutung zuerkannt. Daß das Bestreben, zwischen Verwaltung und Personal die richtige Fühlung herzustellen, von Erfolg begleitet und die Wirksamkeit der Ausschüsse eine ersprießliche war, geht schon aus dem bereits geschilderten Entwicklungsgang der badischen Arbeiterausschüsse hervor. Es erhellt das aber besonders auch daraus, daß die Kompetenzen der Ausschüsse nach verschiedenen Seiten hin erweitert wurden.

Die einschränkende Bestimmung, daß persönliche Beschwerden, Anträge und Wünsche einzelner Arbeiter, ebenso Beschwerden über das Verhalten einzelner Beamten an der Erörterung in den Ausschüssen ausgeschlossen sein sollten, wurde aufgehoben. Daß gegen die Beseitigung dieser Bestimmung Bedenken bestanden – und bei vielen Verwaltungen noch bestehen —, ist einerseits begreiflich. Fürchtet man doch, daß ein solches Vorgehen der Arbeiter die Autorität des beschuldigten Beamten oder Vorgesetzten untergraben könne. Andererseits muß aber eine Verwaltung, die den ehrlichen Willen hat, durch die Arbeiterausschüsse förderlich zu wirken, auch Mißstände genannter Art und berechtigte Beschwerden, — gegen wen sie auch gerichtet sind, — durch Vermittlung der Ausschüsse entgegennehmen. Hier muß allerdings die sachliche Arbeitskraft der Ausschußmitglieder die Angelegenheit zuvor auf ihre Berechtigung prüfen, bevor sie solche zur Entscheidung an die Behörde weiterleitet. Ferner spricht für die Aufhebung der fraglichen Einschränkung die Tatsache, daß auch die Beschwerden einzelner, insbesondere bei prinzipiellen Fragen, den Keim schwerer Konflikte zwischen Verwaltung und Arbeiterschaft in sich tragen können. Die badische Eisenbahnverwaltung ist hierin gegenüber verschiedenen anderen deutschen Verwaltungen, wie: Preußen, Sachsen, Bayern weiter fortgeschritten.

Auch darin hat die badische Generaldirektion die Einrichtung der preußischen Arbeiterausschüsse übertroffen, daß sie die Ausschüsse nach Bedarf, d. h. bei Fragen allgemeiner Art, zu Gruppen vereinigt, oder zu gemeinschaftlichen Beratungen einberuft. Außerdem sind die Arbeiterausschüsse ihrerseits befugt, bei der Generaldirektion Antrag auf Einberufung mehrerer oder sämtlicher Ausschüsse durch Vermittlung der Ausschußleiter zu stellen. Da für solche gemeinsame Sitzungen der Generaldirektor oder ein sonstiges Mit-

glied der Generaldirektion den Vorsitz führt, ist die vorteilhafte Gelegenheit einer direkten Fühlung zwischen Zentralbehörde und Personal geschaffen.

Tatsächlich hat sich diese Erweiterung der Befugnisse als förderlich erwiesen: die vereinigten Ausschüsse wurden zu wiederholten Malen zu gemeinschaftlichen Sitzungen nach Karlsruhe zusammenberufen und damit verwaltungsseitig die richtige Beurteilung der Einrichtung der Arbeiterausschüsse zum Ausdruck gebracht.

Daß in den Ausschußsitzungen mehr und mehr auch Lohnfragen den Gegenstand der Beratung bilden, ist zu begrüßen. Bilden doch gerade diese in den meisten Fällen schwerwiegende Streitpunkte zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft. Die hierauf bezüglichen Wünsche dieser und die Klarlegung der jeweiligen Verhältnisse können in vielen Fällen eine Orientierung für den Unternehmer bei Bemessung der Lohnhöhe bilden.

Ein Mitbestimmungsrecht des Arbeiterausschusses in dem Sinne, daß die Arbeiterschaft gegenüber der Staatsbehörde eine gleichberechtigte Partei darstellt, ist im staatlichen Eisenbahnwesen nicht durchführbar. Der Verwaltung eines Betriebes, dessen störungsfreie Aufrechterhaltung und gesicherte Durchführung für die Allgemeinheit von größter Bedeutung ist, muß jederzeit die Möglichkeit geboten sein, ihr geeignet erscheinende Maßnahmen zu treffen, ohne an die Willenäußerung der Untergebenen gebunden zu sein; sie allein hat auch der Allgemeinheit gegenüber die Verantwortung zu tragen.

Wie bereits angeführt, obliegt die Leitung der Ausschüsse den zuständigen Bezirksbeamten. Es ist nun eine psychologisch wohl begreifliche Tatsache, daß die Arbeiter in Gegenwart ihrer Vorgesetzten sich unter Umständen nicht so freimütig aussprechen, wie das vielleicht im Interesse der Arbeitervertretung gelegen wäre; die praktische Erfahrung hat diese Anschauung auch in manchen Fällen bestätigt. Man hat diesem Umstand seitens der Verwaltung Rechnung getragen und die freie Meinungsäußerung dadurch zu heben gesucht, daß, im gegebenen Falle, die Entlassung von Ausschußmitgliedern nicht den Bezirksbeamten, also den direkten Vorgesetzten, sondern nur der Generaldirektion zugestanden wird. Die vielfach in Privatbetrieben übliche Einrichtung, daß nicht der Betriebsdirektor, sondern ein vom Ausschuß erwähltes Mitglied den Vorsitz in den Verhandlungen führt, wird in staatlichen Unternehmungen — mit Rücksicht auf die Autorität der Vorgesetzten und auf die Tatsache, daß der Ausschuß nicht bloß Arbeitervertretung, sondern auch Vermittlungsorgan ist — als nicht durchführbar erachtet. Hier liegt es dann an der Befähigung des den Vorsitz innehabenden Beamten, den Anträgen der Ausschüsse das richtige sozialpolitische Verständnis entgegen zu

bringen und sich seiner Funktion bewußt zu sein, ein Bindeglied darzustellen zwischen Verwaltung und Arbeiterschaft. Wenn diese aus seinem Verhalten die Überzeugung gewinnt, daß die Verwaltung Wert darauf legt, über die Wünsche und Beschwerden ihres Personals unterrichtet zu werden, und dieses mitarbeiten zu lassen an ihren Maßnahmen, so werden die Arbeiter von selbst ihre Zurückhaltung verlieren, und frei und offen ihre Meinung zum Ausdruck bringen. Ob der den Vorsitz führende Beamte diese sozialpolitische Schulung und Denkweise besitzt, darüber muß sich allerdings die Verwaltung jederzeit Gewißheit verschaffen. Die Generaldirektion tut dies, indem sie mit dem Vorlagebericht über die Verhandlungen der Ausschußsitzungen ausdrücklich eine Meinungsäußerung des Beamten in Gestalt bestimmter Anträge einfordert. Die notwendige Folge müßte dann allerdings auch die sein, für eine solche Stelle ungeeignete Persönlichkeiten auszuschalten und durch die richtigen zu ersetzen. Leider ist die berufliche Erziehung und Bildung vieler eigentlich zuständiger Beamten nicht derart, daß eine sozialpolitische Einsicht und Reife erwartet werden kann.

Aber auch auf Seiten der Arbeiterschaft wird es oft schwer fallen, aus der großen Zahl die richtigen Persönlichkeiten auszufinden. Es ist daher wohl am Platze, wenn seitens der badischen Verwaltung für das passive Wahlrecht die erschwerende Bestimmung aufgestellt ist, daß wählbar nur die Arbeiter sind, welche das 30. Lebensjahr zurückgelegt haben und seit mindestens 5 Jahren im Dienst der Staatseisenbahnverwaltung beschäftigt sind. Es liegt dieser Bestimmung der Gedanke zugrunde, daß der Arbeiter sich mit 30 Jahren schon eine gewisse gefestigte Urteilsfähigkeit und zielbewußte Denkweise erworben hat, dann aber auch im fünfjährigen Dienst sich über alle Verhältnisse desselben die Kenntnisse angeeignet hat, die ihn zu einem sachgemäßen Urteil befähigen. Nur dadurch kann er sich das Vertrauen und Ansehen seiner Wähler gewinnen, und sich den Einfluß auf die gesamte Arbeiterschaft sichern, den die Aufgaben seiner Stellung erfordern. Nicht unwesentlich kommt ja hierbei in Betracht: die Schlichtung von Streitigkeiten unter den Arbeitern.

Muß so das Ausschußmitglied durch seine vorbildliche und imponierende Persönlichkeit zu einem erfolgreichen Wirken der Institution beitragen, so kann auf seiten der Arbeiterschaft eines nicht entbehrt werden: Disziplin und Erziehung. Diese beiden Eigenschaften bei den Arbeitern in weitem Maße gebildet und gepflegt zu haben, ist unläugbar ein Erfolg der „Organisation". Denn zu den Fundamenten einer solchen gehören vor allem Selbstzucht und unbedingtes Vertrauen zu tüchtigen Führern. Der einzelne Arbeiter, dessen geistiges Niveau durch die Bestrebungen eines Verband zweifellos ge-

hoben wird, wurzelt mit seiner ganzen Persönlichkeit, seinem sozialen Denken und Fühlen in seiner Organisation; er schöpft aus ihr die Kraft, die sich in den Kämpfen um seine wirtschaftliche Lage dem Unternehmertum gegenüberstellt. Es ist daher die Forderung der Arbeiterschaft von diesem Gesichtspunkte aus wohl begreiflich, ihre Verbandssekretäre, (oder sonstige Verbandsvertreter) zu den gemeinschaftlichen Sitzungen zuzulassen, wenigstens als Berater. Die Verbandssekretäre sind durch das allgemeine Vertrauen der Organisationsmitglieder auf ihren Posten berufen; sie sind es, die mit allen Zuständen und Forderungen der Arbeiter in ihrer Gesamtheit durchaus vertraut sind; sie sind auch zu einer formell gewandten Vertretung der Arbeiterinteressen am besten vereigenschaftet.

Die Großh. Regierung vertritt dagegen die Anschauung, daß der Arbeiterausschuß eine ausschließliche Verwaltungseinrichtung ist, und daher Personen, die nicht im Dienste der Eisenbahnverwaltung stehen, nicht zugelassen werden können. Zudem liegt die Möglichkeit nahe, daß der Verbandssekretär nur die Interessen seiner Organisation zu fördern sucht, dabei übersehend, daß die Arbeiterausschüsse nicht nur dem einseitigen Wohle der Arbeiterschaft errichtet sind, sondern daß ihre Beratungen und Beschlüsse der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten gewidmet sein sollen.

Daß aber die Großh. Eisenbahnverwaltung dem eben erwähnten Bestreben der Arbeiterschaft verständnisvoll entgegenkommt, daß sie den Willen hat, mit den Arbeitern in persönlicher Fühlung zu bleiben, erhellt daraus, daß sie in geeigneten Fällen den Beamten der Verbände, den Sekretären, die Möglichkeit einer Audienz bei der Generaldirektion gewährt und die Wünsche der von ihnen vertretenen Arbeiter entgegennimmt. Es wurde auch in reichem Maße von diesem Entgegenkommen der Verwaltung Gebrauch gemacht.

Der verwaltungsseitige Standpunkt, der die Verbandsvertreter zu den Arbeiterausschußsitzungen nicht zuläßt, wird die tatsächlichen Verhältnisse nicht sehr wesentlich beeinträchtigen. Denn in Wirklichkeit ist der Ausschußvertreter, soweit er einer Organisation angehört — und das ist meistens der Fall — doch nur das Sprachrohr ihrer Ideen und wirtschaftlichen Bestrebungen: Die Forderungen und Wünsche der Arbeiter werden in der Organisation eingehend besprochen und beraten, so daß der Ausschußvertreter unter dem Einfluß seines Verbandes seines Amtes in gleicher Weise waltet, wie das ein nur beratend zugelassener Vertrauensmann tun würde. Dieser Einfluß der Organisation kennzeichnet sich bei den badischen Eisenbahnarbeiterausschüssen als eine Stütze derselben. In den nach Bezirken eingeteilten Gruppen, sogenannten Obmannschaften, werden die Vorbesprechungen des Ausschußprogrammes gepflogen, Anträge gestellt usw. In denselben werden

dann auch die Ergebnisse der Sitzungen des Ausschusses bekannt gegeben. In diesen Versammlungen sind, je nach der Bedeutung des zur Beratung stehenden Gegenstandes, die Verbandssekretäre zugegen. — Auch werden die Arbeitervertreter bestimmter Kategorien aus dem ganzen Lande durch den Verband zu gemeinsamen Sitzungen zusammenberufen. Hierdurch befördern diese mittelbar die Vertretung der Arbeiterinteressen.

In richtiger Erkenntnis dieser Fragen hat, z. B. der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt in die Verordnung betreffend die Ausschüsse „der Beamten, Angestellten und Arbeiter der öffentlichen Verwaltung nachstehenden Paragraph aufgenommen:

III. Wahl der Vertrauensmänner.

§ 13.

„Wenn es die Mehrzahl der für einen Ausschuß Wahlberechtigten vor der Hauptwahl des Ausschusses innerhalb der festgesetzten Frist schriftlich verlangt, so ist den Wahlberechtigten Gelegenheit zu geben, gleichzeitig mit der Wahl des Ausschusses und auf die gleiche Amtsdauer einen oder zwei Vertrauensmänner, die nicht dem Kreise der Wahlberechtigten angehören, zu wählen. Diesen Vertrauensmännern steht das Recht zu, an den Verhandlungen des Ausschusses mit beratender Stimme teilzunehmen."

Die Errichtung der Arbeiterausschüsse in der öffentlichen Verwaltung Basels wurde von der Zustimmung der Arbeiterschaft abhängig gemacht. Der eben angeführte Paragraph war insbesondere der streitige Punkt, ohne dessen Aufrechterhaltung die Einführung der neuen Institution an dem Widerstand der Arbeiterschaft gescheitert wäre. Da aber der Regierungsrat Basels die Einrichtung von Arbeiterausschüssen für zwecklos hielt, wenn sie nicht in dem Aufbau ihrer Bestimmungen die Anerkennung der Arbeiterschaft gefunden hätten, so ließ er seine anfangs gegen die Zulassung von Vertrauensmännern gehegten Bedenken fallen, und nahm die obenangeführte Bestimmung in das Reglement auf.

Der Abfassung desselben ging ein umfassendes Studium der Frage der Arbeiterausschüsse im In- und Ausland, in öffentlichen und privaten Betrieben voraus. Auf Grund dieses Studiums gewann der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt die Überzeugung, daß „die Arbeiterausschüsse nur dann eine gedeihliche Wirksamkeit zu entfalten vermögen, wenn man das Recht der Arbeiter, ihre Interessen offen und frei mit rechtlich zulässigen Mitteln entschieden wahrzunehmen, rückhaltlos anerkennt und bei der Festsetzung der Bestimmungen über Zusammensetzung und Befugnisse der Ausschüsse den

Arbeitern in Vertrauen erweckender, weitherziger und wohlwollender Weise entgegenkommt. Sowohl der Wirkungskreis der Ausschüsse wie das aktive und passive Wahlrecht für die Wahl der Arbeitervertreter sind daher tunlichst weit auszudehnen[1]."

Im Geiste dieser Auffassung wurde das „Reglement betr. die Ausschüsse usw." entworfen und nach Beratung mit den Vertretern der Arbeiterschaft im Jahre 1910 zur Verordnung erhoben. Bürgt schon ihre Entstehungsgeschichte für den ehrlichen Ernst und die Gewissenhaftigkeit des Gewollten, so können die einzelnen Bestimmungen, die diesen Eindruck bestätigen, in vieler Beziehung als mustergültig anderen öffentlichen und privaten Betrieben empfohlen werden.

Es wurde bereits der Bestimmung bei den badischen Eisenbahnarbeiterausschüssen gedacht, daß die Leitung der Sitzungen den zuständigen Beamten obliegt, woraus sich die menschlich wohl verständliche Erscheinung ergibt, daß sich die Arbeitervertreter in der Freiheit ihrer Meinungsäußerung beengt fühlen könnten.

In richtiger Beurteilung der ungünstigen Folgen dieser Tatsache haben die schweizerischen Bestimmungen (des Kantons Basel-Stadt) eine durchaus geeignete und nachahmenswerte Fassung erhalten. Diese besagen: „Jeder Ausschuß konstituiert sich selbst. Aus seinen Mitgliedern wählt er auf seine eigene Amtsdauer den Obmann, den Schriftführer und deren Stellvertreter. Jeder Ausschuß bespricht die in seinen Aufgabenkreis fallenden Angelegenheiten zunächst unter sich, in einer sogenannten „besonderen Sitzung". Alsdann gibt er dem Vorsteher der Verwaltung von dem Ergebnis seiner Beratung Kenntnis und verständigt sich mit ihm über die Abhaltung einer sogenannten „gemeinsamen Sitzung". In dieser führt der Verwaltungsbeamte den Vorsitz." Diese vorberatenden Besprechungen also, die in Baden durch Vermittlung der Organisation in die Wege geleitet wurden, sind im Kanton Basel-Stadt durch die Verordnung festgelegt.

Diese „besonderen Sitzungen" der Arbeitervertreter unter sich, zu denen auch die Vertrauensmänner zugezogen werden können, sie sind nun die Stelle, an der eine freie, rückhaltlose Besprechung der Arbeiterangelegenheiten erfolgen kann, unbeeinflußt durch die persönliche, wenn auch ungewollte Einwirkung eines Vorgesetzten. Tritt hierzu noch die taktvolle und gewissenhafte Beratung durch einen Vertrauensmann, Verbandssekretär oder Vorsitzender, so kommen die Ausschußmitglieder gründlich vorbereitet, aber auch durch diese beratende Vorbesprechung in ihren Anschauungen gefestigt, in die „gemeinsamen Sitzungen" unter Leitung des zuständigen

[1] Bericht des Regierungsrats an den Großen Rat usw. vom 13. September 1906.

Beamten. Hier muß dann allerdings der Regierungsvertreter in offenem und vertrauenerweckendem Entgegenkommen den Standpunkt der Verwaltung kennzeichnen; er muß im angebrachten Falle deren ablehnende Haltung begründen und die Bittsteller von der Unerfüllbarkeit ihrer Wünsche überzeugen. Die Arbeitervertreter müssen aus der Beratung die Gewißheit mit sich fortnehmen, daß nicht Mangel an Wohlwollen ihren Anträgen ein „Nein" entgegengesetzt, sondern pflichtgemäße Rücksicht auf das Wohl der Allgemeinheit und die Staatsnotwendigkeit. „Hierdurch wird den Koalitionsgelüsten, sowie dem Streben nach Flucht in die Öffentlichkeit, die in einem geordneten Verwaltungswesen doch nur immer als letzte Hilfe in Anspruch genommen werden sollte, zum größten Teil der Boden entzogen. Vor allem würde das Mißtrauen in das Verständnis und den guten Willen der höheren Verwaltungsorgane, das man bei den Bediensteten unter den jetzigen Verhältnissen auf einer der Verwaltung feindlich gegenüberstehenden Seite künstlich zu nähren sucht, auf diese Weise beseitigt werden[1]."

Ist bei der Arbeiterschaft durch eine solche aufklärende Aussprache das Gefühl und Verständnis geweckt, daß zwischen Behörde und Personal keine trennende Kluft bestehen kann, daß vielmehr gemeinschaftliche Interessen und Pflichten der Allgemeinheit gegenüber beide Teile zusammenhalten sollen, so wird die Arbeiterschaft für ihre Forderungen und Anträge den Maßstab finden, der sich dem Staatsganzen anpaßt. Denn „nichts stärkt mehr den Sinn für das praktische Mögliche und Notwendige als die unmittelbare Teilnahme am Regiment. Wer immer solche Schule durchgemacht hat, weiß mit sicherem Empfinden das Richtige und Falsche in allen Vorschlägen und Plänen zu unterscheiden, mit denen man vorhandenen Mißständen abhelfen zu können meint."

„Nur dann glauben die Menschen an das Unmögliche, Phantastische, Utopische, wenn ihnen die Möglichkeit einer Besserung ihrer Lage im Wege praktischer, friedlicher Arbeit benommen ist[2]."

Von Wichtigkeit für ein dauernd ersprießliches Ergebnis dieser friedlichen Arbeit ist aber, daß den Arbeitern in regelmäßig wiederkehrenden Ausschußsitzungen Gelegenheit gegeben wird, ihre Wünsche und Beschwerden vorzubringen; denn nur dadurch kann der glimmende Funke eines Konflikts zum Verlöschen gebracht werden. Ein Fehler ist es, die Institution erst dann in Anspruch zu nehmen, wenn der Funke

---

[1] Loewe: „Zur sozialen Lage der Eisenbahnbediensteten in Preußen." Archiv für Eisenbahnwesen 1903, S. 768.

[2] Seering: „Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie." Gutachten, Berichte, Statuten, herausgegeben im Auftrag des Vereins für Sozialpolitik. Leipzig 1890.

der Unzufriedenheit bereits zur Flamme geworden und eine Gefahr eventuell für die Fortführung der Arbeit entstanden ist.

Weder die badische, noch die obengenannte schweizerische Verwaltung haben die Einführung dieser regelmäßig wiederkehrenden Beratungen für wünschenswert oder erforderlich erachtet. Beide Verwaltungen haben vielmehr ein Äquivalent zu schaffen gesucht durch Aufnahme der besonderen Bedingung, daß die Einberufung der Sitzungen auf Antrag der Ausschußmitglieder erfolgen kann. Wenn nun auch von dieser Befugnis seitens der Arbeiter ausgiebiger Gebrauch gemacht würde — die Praxis lehrt allerdings das Gegenteil — so könnte sie dennoch keine gleichwertigen Verhältnisse und Ergebnisse schaffen. Denn nur dadurch, daß zu vorher bestimmt festgelegten und regelmäßig wiederkehrenden Zeitpunkten die Beratungen der Ausschußsitzungen stattfinden, steht die Verwaltung in dauernder Fühlung mit ihren Arbeitern. Diese werden infolge einer ständigen Vorbereitung zu den Sitzungen, in Gemeinschaft mit ihren Vertretern — mit ihren eigenen Verhältnissen, mit denen des Betriebs, dem sie angehören, und mit den Beziehungen beider unter sich, mehr und mehr vertraut; sie gewinnen dadurch die Kenntnisse und das Verständnis, die sie zu rein sachlicher Beurteilung ihrer Anträge und Wünsche befähigen.

Daß das Fehlen des durch die schweizerische Institution der „besonderen Sitzungen" geschaffenen gesetzlichen Bindegliedes zwischen Arbeitervertreter und Arbeiterschaft seitens der badischen Eisenbahner als Mangel empfunden wurde, ergab sich schon aus der oben erwähnten Tatsache, daß die Organisation durch Einberufung der jeweils inbetracht kommenden „Obmannschaften" hier ergänzend eingreift.

Wie unvollständig die ganze Einrichtung der Arbeiterausschüsse ist, ohne diese Mitwirkung des Verbands, läßt die Frage erkennen: Wie soll der gesamten Arbeiterschaft jeweils der Inhalt der Ausschußberatung bekannt gegeben werden? Hier muß wieder „eine besondere Sitzung" einberufen werden; denn es ist der Wunsch jedes Arbeiters über die Beratungen und Beschlußfassung der Sitzung unterrichtet zu werden. Daß dies baldmöglichst geschieht, liegt begreiflicherweise sowohl im Interesse der Behörde, als auch der Arbeiter. Es wäre deshalb von Wert, einen begrenzten Zeitraum festzulegen, innerhalb dessen der Entscheid seitens der Verwaltung an die Vertreter zu geben ist. Die badische Bestimmung genügt keineswegs, daß die Niederschriften über die Beratungen spätestens in der nächsten Sitzung den Ausschußmitgliedern vorzulesen sind. Es wäre vielmehr durch Erlaß von Bestimmungen einer gewissen, da und dort vorhandenen Gleichgültigkeit vorzubeugen, durch die eine Verschleppung oft bedeutsamer Fragen bewirkt wird.

Seering[1] hat die Arbeiterausschüsse im übertragenen Sinne „Selbstverwaltungsbehörden für Arbeiterangelegenheiten" genannt und hat damit zutreffend das Wesen derselben gekennzeichnet. Er hat damit auch den Kreis gezogen, der ihre Aufgaben einschließt. Die Entwicklung der Arbeiterausschüsse hat gezeigt, daß sie nur dort lebensfähig waren, wo dieser Aufgabenkreis nicht engherzig gezeichnet war, d. h. wo weitgehende Kompetenzen, Befugnisse und Rechte eingeräumt waren. Wohl übertrifft die Einrichtung der badischen Eisenbahnarbeiterausschüsse, — wie oben bereits angedeutet wurde, — in seinen Bestimmungen diejenige verschiedener anderer deutschen Eisenbahnverwaltungen. Aber immerhin zeigt ein Vergleich mit den angeführten schweizerischen kantonalen Verordnungen, daß auch hier eine Ausgestaltung zum Besten von Verwaltung und Arbeiterschaft möglich und erstrebenswert wäre.

Schweizerische Bundesbahnen.

Man sollte annehmen, daß die von sozialpolitischem Geiste durchdrungene Verordnung betreffend die Ausschüsse der Beamten, Angestellten und Arbeiter der öffentlichen Verwaltung des Kantons Basel-Stadt, deren vielfach vorbildliche Institution oben Erwähnung gefunden hat, auf die Ausgestaltung ähnlicher Vermittlungsorgane im eigenen Lande nicht ohne günstige Einwirkung geblieben ist. Die umfangreiche Arbeit des Regierungsrates Basel, die der Abfassung der kantonalen Verordnung vorausging, hat auf die Bildung der Arbeiterausschüsse der schweizerischen Bundesbahnen offenbar nur geringen Einfluß ausgeübt. — Erst im Jahre 1908, am 1. Januar, traten bei den schweizerischen Bundesbahnen die Statuten der „Arbeiterkommissionen" in Kraft und zwar für folgende Arbeiterkategorien:

1. des Werkstättedienstes,
2. des Fahrdienstes,
3. des Stationsdienstes.

Die große Gruppe der Bahnunterhaltungsarbeiter blieb damit ohne Vertretung. Die Benachteiligung dieser Kategorie ist sachlich nicht zu begründen, ist dagegen die Veranlassung von Unzufriedenheit. —

Solange nicht jeder Arbeiter eines großen Betriebes durch einen Vertreter im Ausschusse seine Wünsche und Beschwerden zur Sprache bringen kann, verdienen die bestehenden Institutionen nicht die Bezeichnung sozialer Friedensorgane. Dieser Vorwurf der Unvollkommenheit ist den „Arbeiterkommissionen" der schweizerischen Bundesbahnen nicht zu er-

[1] A. a. O. S. 2.

sparen. Er verdichtet sich sogar noch bei eingehender Beleuchtung der einzelnen Statuten.

Wohl ist auch den schweizerischen Arbeiterausschüssen der Zweck zugedacht, „friedliches Zusammenwirken, gegenseitiges Vertrauen und gutes Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und Arbeiterschaft zu erhalten und zu fördern". Aber die aus diesem schönen Zweck erwachsenden Aufgaben begrenzen einen eng beschriebenen, dazu noch der Genauigkeit und klaren Fassung entbehrenden Kreis der Befugnisse.

Wenn in Artikel 3a der Statuten bestimmt wird, daß den Arbeiterkommissionen die Aufgabe obliegt, „Angelegenheiten zu beraten und zu begutachten, welche die Interessen der Arbeiterschaft berühren und die ihnen vom . . . . Vorstande . . . . zur Vernehmlassung unterbreitet werden", so entbehrt diese Fassung der präzisierten Eindeutigkeit. Diese allgemein gehaltene Aufgabenkennzeichnung gibt leicht Anlaß zu fälschlicher Auslegung und mißbräuchlicher Anwendung. Es müßte anstelle der obigen Fassung zum Ausdruck gebracht sein, daß dem Ausschuß die Aufgabe zufällt, die Bestimmungen, die seitens der Verwaltung über Dienst-, Arbeitszeit- und Lohnverhältnisse erlassen werden sollen, sowie das Personal betreffende sonstige Einrichtungen zu begutachten. Die Arbeiterausschüsse müssen auch befugt sein, die gleichen Angelegenheiten von sich aus zur Beratung zu bringen. „Sanitäre Einrichtungen, Schutzvorkehrungen", die in den schweizerischen Statuten (Art. 3b) beispielsweise als eine aus den Arbeiterkreisen von sich aus in Anregung zu bringende Angelegenheit angeführt sind, besagen für die Kennzeichnung des Aufgabenkreises zu wenig. — Nicht erwähnt ist die nicht zu entbehrende Bestimmung, daß auch die Beschwerde einzelner Personen in bezug auf ihr Dienstverhältnis der Beratung unterstellt werden dürfen.

Daß den Ausschüssen auch die Aufgabe zufallen soll, Streitigkeiten unter dem Personal zu schlichten, dieses zur guten Ordnung und Disziplin anzuhalten, sollte gleichfalls in bestimmter Form in den Statuten zum Ausdruck gebracht sein.

Eine Bestimmung betreffend die Organisation verdient jedoch hervorgehoben zu werden, weil sie eine Forderung berücksichtigt, die in den früheren Erörterungen als notwendig bezeichnet wurde, zu der sich die badische Verwaltung bis jetzt nicht verstehen konnte. Nach Artikel 9 der schweizerischen Statuten wählt die Arbeiterkommission zur Leitung ihrer Verhandlungen selbst einen Präsidenten (nebst Stellvertreter) und einen Sekretär, der über die Verhandlungen Protokoll führt. Damit wird in besonderer Sitzung vorbereitende Arbeit geleistet, die „wenn nötig", in gemeinsamen Sitzungen mit den zuständigen Beamten weiter ausgebaut werden soll.

Daß aber in Artikel 10 das Protokoll „als dienstliches Aktenstück betrachtet und Mitteilungen aus demselben oder von den Verhandlungen überhaupt an die Öffentlichkeit als unstatthaft bezeichnet werden, läßt darauf schließen, daß seitens der Bundesbahnverwaltung der Einfluß der Organisationen auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter auszuschalten beabsichtigt ist. Es zeugt diese Bestimmung von einer Verkennung der Bedeutung der Organisationen auf Disziplin und Moral ihrer Arbeiter. Die Existenz einer starken Organisation hat anerkanntermaßen Gutes geschaffen. Wird daher dem Arbeiter untersagt, die Ergebnisse der Ausschußsitzungen in seiner Organisation zu besprechen, oder auch sich dorten Rat zu schöpfen für Angelegenheiten, die einer Erörterung erst unterzogen werden sollen, so wird damit die Organisation hinfällig und ihr wertvoller Einfluß erzieherischer und praktischer Natur vernichtet.

Unter dem Eindruck solcher sozialpolitischer Denkweise erwartet man dann freilich auch nicht, daß Vertrauensmännern, oder überhaupt außerhalb der Verwaltung stehenden Personen als Berater zu den Ausschußsitzungen Zutritt gewährt wird.

Eine weitere Beschränkung der Kompetenz der Arbeiterkommissionen bedeutet der Artikel 15. Dieser besagt, daß zur Beratung von Fragen, die den gesamten Dienst berühren, die Präsidenten der Arbeiterkommissionen auf Einberufung des Oberbetriebschefs sich versammeln. Es fehlt hierbei demnach die Anerkennung der Befugnis, daß der Antrag auf Abhaltung gemeinsamer Sitzungen auch von der Partei der Arbeiter gestellt werden kann.

Die Institution periodischer Versammlungen fehlt, wie der badischen, auch der schweizerischen Bahnverwaltung. Immerhin soll nach den schweizerischen Statuten für jede Kommission alle drei Monate eine Zusammenkunft stattfinden, während die badischen Vorschriften nur zwei im Jahre als Mindestzahl festsetzen.

Im Bereich der badischen Staatsbahnen wurden, wie oben bereits angeführt, die ersten Arbeiterausschüsse im Jahre 1897 eingerichtet. Sie haben sich seither durch Erweiterung ihrer Kompetenzen anerkennenswert entwickelt, so daß zu erwarten steht, die Ausgestaltung werde die beschrittenen Wege weiter gehen, damit die Ausschüsse als eine wertvolle und unentbehrliche Handhabe für die Erhaltung des sozialen Friedens allseitig betrachtet werden.

In der Schweiz haben sich die Bundesbehörden nach wiederholten Eingaben der Eisenbahnarbeiter erst spät zur Einrichtung der Arbeiterausschüsse und damit zur Anerkennung der Notwendigkeit eines Mitspracherechtes des Personals verstehen können. Es dürfte das wohl mit die Ursache sein der zwischen Verwaltung und Personal bestehenden Entfremdung.

Denn es ist nicht zu leugnen, daß bei den stets sich steigernden Wechselbeziehungen zwischen beiden Teilen der ausschließlich schriftliche Verkehr nicht der geeignete ist. Es muß hier die persönliche Aussprache eingreifen. Denn nur auf diesem Wege kann eine Verständigung erzielt, Mißverständnisse und Vorurteile beseitigt und die Entfremdung in beiderseitigem Interesse behoben werden.

Demgemäß bedarf die neue Institution bei den S.B.B. in wesentlichen Punkten einer Rechtserweiterung, um nicht den Vorwurf auf sich zu laden, mit dem viele Arbeiterausschüsse oft belegt werden, nur „dekorativen Zwecken" zu dienen.

Das Koalitionsrecht.

Die Gemeinsamkeit der Interessen und die Erkenntnis, daß der Einzelne zur Verbesserung individueller Lohn- und Arbeitsverhältnisse nichts erreichen könne, haben den Zusammenschluß der Arbeiterschaft zum Zwecke praktischer Selbsthilfe vollzogen, die Koalition, als deren letztes Mittel die Arbeitseinstellung, der Streik, und die „passive Resistenz" betrachtet werden.

Während der streikende Arbeiter sein Arbeitsverhältnis gelöst hat und damit sich und seine Familie allen Entbehrungen und Nachteilen, die aus dem entgangenen Verdienst sich einstellen, unterwirft, nimmt der Arbeiter in der „passiven Resistenz" weiter Zahlung an für eine Dienstleistung, die er zum Schaden seines Arbeitgebers bewußt auf ein Minimum des Wertes herabdrückt.

Die Arbeit wird „nach dem Wortlaut der Instruktion vorschriftsmäßig" ausgeführt, indem die Arbeiter darauf hinweisen, daß sonst in der „Hast des normalen Geschäftsganges der Dienst instruktionswidrig" ausgeführt werde.

Die schädlichen Wirkungen dieses Kampfesmittels haben sich auf den österreichischen und italienischen Eisenbahnen wiederholt in allen Wirtschaftsgebieten gezeigt.

Da nun Verbote des Koalitionsrechts die Tatsache des Streiks nicht aus der Welt schafften, sondern die Erbitterung der Parteien nur verschärften, erfolgte die Aufhebung dieses Verbotes in Deutschland durch § 152 der Reichsgewerbeordnung vom Jahre 1869. Dieser Paragraph lautet: „Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittelst Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben."

Bedeutet nun schon jede Arbeitseinstellung eine Schädigung

des Wirtschaftslebens, indem sie Verluste von Nationaleinkommen zur Folge hat, so kann ein Streik in „öffentlichen Betrieben“ zu unabsehbaren Notständen führen. Unter „öffentlichen Betrieben“ sind hierbei solche zu verstehen, an deren störungsfreiem Arbeiten die Allgemeinheit ein großes Interesse hat, die deshalb vielfach von Staat oder Gemeinde übernommen werden.

Hier treten sich nun zwei Forderungen gegenüber, deren Berechtigung an sich nicht bestritten werden kann:

1. Das Recht der Arbeiter, sich des ihnen behufs Verbesserung ihrer Lohn- und Arbeitsverhältnisse gesetzlich zustehenden Mittels der Arbeitseinstellung zu bedienen;

2. das Recht der Allgemeinheit, vor den Schäden dieser Arbeitseinstellungen geschützt zu werden.

Es müssen also Mittel und Wege gefunden werden, diese Gegensätze auszugleichen.

Daß die Arbeiter der öffentlichen Betriebe gegenüber denen der Privatunternehmer eine Ausnahmestellung inne haben, ergibt sich aus der Bedeutung der (öffentlichen) gemeinnötigen Betriebe für die gesamte Wirtschaft. Diese Sonderstellung kam in der „ersten internationalen Konferenz der Arbeiter öffentlicher Betriebe“ [1] u. a. mit nachstehenden Worten zum Ausdruck: „Nun wollen wir nicht verkennen, daß wir in Betrieben stehen, die dem öffentlichen Interesse dienen, daß die Arbeiter der öffentlichen Betriebe infolgedessen eine ziemlich starke Verpflichtung der Öffentlichkeit gegenüber haben; wir wollen auch nicht verkennen, daß die städtischen Arbeiter der Gesamtbevölkerung gegenüber eine gewisse Verantwortung besitzen. Wasser- und Lichtversorgung, Straßenreinigung, Kanalisation, Kläranlagen und Rieselfelder, all das sind Betriebe, die für die Öffentlichkeit von großem Wert sind, und wenn da die Arbeit niedergelegt wird, haben ja weniger die einzelnen Personen, auch weniger der Stadtrat darunter zu leiden, sondern die gesamte Bevölkerung. Aus diesem Grunde hat die Arbeiterschaft städtischer respektive öffentlicher Betriebe darauf zu achten, daß sie bei ihren Lohnbewegungen immer prüft, wie die Bewegung auf die Gesamtheit wirkt und welchen Eindruck sie auf diese macht. Mit anderen Worten: wir müssen uns bei unseren Lohnkämpfen der Sympathie der Bevölkerung versichern, denn sonst kommen wir in die Brüche.“ —

In den Verkehrsgewerben, insbesondere in den umfangreichen, weitverzweigten Staatseisenbahnbetrieben mit internationalem Ineinandergreifen, kommt diese enge Beziehung

[1] Abgehalten in Stuttgart vom 25. bis 27. August 1907. Verlag des Internationalen Sekretariats der Arbeiter öffentlicher Betriebe. Albin Mohs, Berlin W. 30.

zwischen Angestellten und Gesamtbevölkerung am deutlichsten zum Ausdruck. Denn das Eisenbahnunternehmen ist der öffentliche Betrieb, dessen Unterbrechung oder Störung zu unberechenbaren wirtschaftlichen Erschütterungen führen kann. Beispiele gaben in den letzten Jahren die Streiks auf den Eisenbahnen verschiedener Nachbarländer.

Angesichts solcher Schädigungen des Wirtschaftslebens ist es daher Pflicht jedes Staates, durch gesetzliche Maßnahmen die Möglichkeit solcher Arbeitseinstellungen auf das Mindestmaß einzuschränken. Die meisten Regierungen haben daher auch das freie Koalitionsrecht der Eisenbahner aufgehoben.

Die deutsche Reichsgewerbeordnung sagt daher in § 6, daß die Eisenbahnunternehmungen nicht den Bestimmungen der Gewerbeordnung unterliegen.

Mit diesem gesetzlichen Vorgehen wäre nun allerdings ein Mittel zum Schutze der Allgemeinheit gegen Beeinträchtigungen infolge Arbeitseinstellungen genannter Art gefunden. Aber diese bedingungslose Zerstörung wäre eine ungerechte Benachteiligung der in öffentlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter gegenüber denen der Privatunternehmen, würde nicht hier ein Ersatz für das Entzogene, eine Entschädigung Platz greifen.

Es hat nun Victor Leo „die Frage des Streikrechts in öffentlichen Betrieben“[1] an Hand der Verhältnisse und Gesetzgebung verschiedener Länder erörtert und kommt auf Grund eingehender Untersuchungen zu dem folgenden Ergebnis: Voraussetzung für jedes geordnete Staatswesen ist der oberste Grundsatz, daß sich das Interesse des Einzelnen dem der Gesamtheit unterzuordnen hat. Mit Anerkennung dieses Prinzips hat auch die Berechtigung eines Streiks ihre Grenze gefunden. Damit erwächst aber auch dem Staat die Pflicht, für das Wohl des Arbeiters öffentlicher Betriebe Sorge zu tragen und ihm die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen zu sichern. Handelt es sich um die in Privatunternehmungen geführten öffentlichen Betriebe, so sind deren Funktionen seitens des Staates zu überwachen; auch muß sich der Staat die Mitwirkung bei Aufstellung der Arbeitsbedingungen und Verträge vorbehalten. Als erste Forderung ergibt sich aber: die Schaffung von Einigungs- und Schiedsorganen, die den Arbeitern die Wahrung ihrer Rechte gewährleisten. Handelt es sich um Staatsbetriebe selbst, so empfiehlt sich die Überführung der Bediensteten, selbst der nur zeitlich angestellten Arbeiter, in das Beamtenverhältnis. Damit ergibt sich dann von selbst die staatliche Regelung des Arbeitsverhältnisses.

Dieser letzten Forderung kommt die Gesetzgebung Italiens weitaus am nächsten und übertrifft hierin die der

[1] Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Bd. XXVII. 1908.

meisten übrigen Länder. Bei Übernahme der Eisenbahnen in den staatlichen Betrieb (im Jahre 1905), veranlaßt durch die Schädigungen vorausgegangener Eisenbahnerstreiks, erließ die italienische Regierung das Gesetz, dessen Artikel 17 bestimmte:

„Das ständige und das auf Probezeit übernommene Personal der vom Staate übernommenen Bahnen behält seinen bisherigen Rang und seine Einkünfte. Die übernommenen Personen haben Anspruch auf Pension und Unterstützung, letztere entsprechend den Bestimmungen der Kassen, zu welchen sie vorher gehört haben."

Artikel 18 des Gesetzes besagt weiter: „Alle bei den Staatseisenbahnen beschäftigten Personen, von denen im vorhergehenden Artikel die Rede war, werden ohne Unterschied von Rang und Stellung als öffentliche Beamte betrachtet; es bestehen für sie zu Recht die disziplinarischen Bestimmungen und Rechtsgarantien der Verordnung vom 4. August 1902.

Diejenigen, welche freiwillig ihre Stellung aufgeben oder nicht antreten, oder ihre eigenen Interessen in einer Weise fördern, welche geeignet ist, die Fortdauer und Regelmäßigkeit des staatlichen Eisenbahndienstes zu unterbrechen oder zu stören, sind als entlassen zu betrachten und dementsprechend zu ersetzen."

Hier wurden also zur Sicherung des staatlichen Eisenbahnbetriebs im Interesse der Öffentlichkeit sämtliche Angestellte in das Beamtenverhältnis übergeführt, die Regelung der Arbeitsverhältnisse, der Pensions- und Unterstützungsansprüche, vom Staate übernommen.

Die Verhältnisse auf den ungarischen Staatsbahnen sind analog den italienischen geregelt. Sämtliche Angestellte werden bei Anwendung von Strafgesetzen als „öffentliche Beamte" betrachtet, ohne allerdings als solche die staatliche Fürsorge zugesichert zu erhalten, wie das in Italien der Fall ist; die Bestimmungen der „Dienstpragmatik" verdienen außerdem den Vorwurf maßloser, unkluger Strenge.

Das Prinzip der Stabilisierung, d. h. der Überführung der Arbeiter in gesicherte Beamtenstellungen, kommt bei der badischen Staatsbahnverwaltung jeweils in den Forderungen des Budgets zum Ausdruck. Zahlenmäßige Angaben, die das Bestreben der Verwaltung erläutern, wurden bereits oben[1] angeführt. Ergänzend möge hier noch angefügt werden, daß der neue Gehaltstarif des Jahres 1908 für die als Arbeiter in den Eisenbahndienst eintretenden Bediensteten in großem Umfange die Möglichkeit geschaffen hat, etatsmäßige Beamtenstellungen zu erreichen. Zu erwähnen ist hier vor

[1] Vierter Abschnitt.

allem die Neuaufnahme der Stellen für Bau-, Betriebs-, Werk- und Magazinsaufseher, Hallenmeister, Schirrmänner, Lademeister, Wagenaufschreiber, Rottenführer und Bremser.

Daß schon die Überführung in das Beamtenverhältnis allein eine wesentliche, relative Verbesserung des Dienstverhältnisses, insbesondere soweit die Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Betracht kommt, bedeutet, braucht nicht besonders hervorgehoben zu werden.

Eine gewisse Art der Stabilisierung wird von der badischen Eisenbahnverwaltung neuerdings mit der Gründung sogenannter „Stammannschaften" angestrebt.

Von der Erwägung ausgehend, daß von der Kategorie der Bahnunterhaltungsarbeiter, sowohl für die eigentlichen Unterhaltungsarbeiten, als auch für den ständigen Ablösdienst, in jedem Bezirk während des ganzen Jahres ein gewisser „Stamm" nötig fällt, wird demselben unter Zusicherung ununterbrochenen Dienstes für 365 Tage Lohn gewährt. Die Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses, die sich durch die häufige Arbeitseinstellung der Verwaltung im Winter oder infolge sonstiger Einflüsse ergab, ist für diese „Stammannschaften" künftig in Wegfall gekommen. — Haben die Arbeiter schon durch die in der Lohnordnung festgelegten, von den Schwankungen des Arbeitsmarktes unabhängigen Bezüge eine beamtenähnliche Charakterisierung erfahren, so wird diese nunmehr durch die neue Maßnahme der Einführung einer ununterbrochenen Verwendung noch mehr betont.

Die österreichische Staatsbahnverwaltung hat wohl als die einzige die Stabilisierung auch auf die Kategorie der Werkstättenarbeiter ausgedehnt. Es entspricht diese Maßnahme der bei allen Verwaltungen geltenden Anschauung, daß auch den Werkstättearbeitern das unbeschränkte Koalitionsrecht nicht zugestanden werden könne, da die Werkstätten einen integrierenden Bestandteil der Betriebseinrichtungen bilden.

Dem österreichischen System der Stabilisierung, das in der unwiderruflichen Anstellung des Personals und hinsichtlich des Werkstättedienstes, in dem vollständigen Wegfall des Stücklohnes besteht, haften nun offenbar prinzipielle Fehler an, da die Wirkungen keine günstigen waren. Demgemäß hat das österreichische Vorbild bis jetzt auch keine Nachahmer gefunden.

Die badische Eisenbahnverwaltnng hat das österreichische System eingehend geprüft, um dasselbe eventuell als Grundlage für die badischen Verhältnisse benützen zu können.

Es wurde daher im Jahre 1906 eine Kommission, bestehend aus je einem maschinentechnischen, bahnbautechnischen und administrativen Mitgliede der Generaldirektion, nach Österreich gesandt. Die Erhebungen der Kommission erstreckten sich insbesondere auf die neugeschaffenen Verhältnisse in den

Eisenbahnwerkstätten in Wien und Linz; ergänzt wurden dieselben durch die Mitteilungen und statistischen Angaben des k. k. Eisenbahnministeriums und der Staatsbahndirektion in Wien[1][2].

Das Ergebnis der Untersuchungen war ein negatives, indem sich die folgenden nachteiligen Wirkungen feststellen ließen:

a) Zunahme der Krankenmeldungen der Arbeiter. Die mittlere Krankheitsdauer betrug bei den stabilisierten Werkstättearbeitern 85 % mehr, als bei den anderen (13,5 Tage zu 7,3 Tage).

b) Mehraufwand durch Wegfall der Stücklöhne und das dadurch bedingte Nachlassen der Arbeitsintensität des Einzelnen. Für den Werkstättedienst war das Ergebnis (für 1904) ein jährlicher Mehraufwand an Löhnen von rund 813000 Kr. = 691 000 Mk.

Die durchschnittliche Arbeiterzahl in den 4 Jahren nach der Stabilisierung ist — gegenüber dem gleichen Zeitraum vor derselben — um 41 % gestiegen; in Baden nur 11 %. Die jährliche Zunahme der Arbeiter in den 4 Jahren vor der Stabilisierung hat 6,7 % betragen, nachher fast 12 %.

c) Abnahme des von einem Arbeiter verarbeiteten Materialwerts, trotz Preissteigerung des Materials nach der Stabilisierung; (im Durchschnitt der 4 Jahre um 11 %).

Die ungünstigen Wirkungen der Stabilisierung haben die österreichische Verwaltung selbst veranlaßt, die Überführungsbestimmungen in das stabile Arbeitsverhältnis zu erschweren.

Der ursprünglich beabsichtigte Umfang der Stabilisierung (im Zugförderungs-, Werkstätten- und Materialdepotdienst 80 %, im Verkehrs- und Betriebsdienst die für den ständigen Mindestbedarf der einzelnen Stationen erforderliche Anzahl von Bediensteten) ist tatsächlich nie erreicht worden. Der Prozentsatz der Stabilisierten erreichte im ersten Jahre (1905) 60 %, fiel 1896 auf 57 %, stieg 1897 auf 61 % und fiel dann, ständig abnehmend, auf 40 %.

Sprechen seitens der Verwaltungen die angeführten ungünstigen Ergebnisse der Stabilisierung der Werkstättearbeiter gegen ihre Einführung, so werden auch von seiten der Arbeiter Einwendungen erhoben.

Im wesentlichen sind es die folgenden Argumente[3]:

1. Die gute Führung der Arbeiter vor der Aufnahme in das Beamtenverhältnis während einer gewissen Wartezeit

---

[1] Berichte der Budget- und Petitionskommission der II. Kammer der badischen Landstände 1902, 1904 und 1906.

[2] Sitzungsbericht der II. badischen Kammer 1906, 133. Sitzung.

[3] Zwiedineck-Südenhorst: Beiträge zur Lehre von den Lohnformen (Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. Ergänzungsheft 14. 1904.)

mache dieselben zu willenlosen Duckmäusern, auf die bei einem Widerstand gegen eine Verwaltungsmaßregel nicht zu rechnen sei; die Stabilisierungsaussicht sei daher für die Verwaltung geradezu ein Mittel zur Heranziehung charakterloser Kreaturen;

2. wird auf die Gefahr einer Einschränkung in der Bewegungsfreiheit der Beamten hingewiesen, die sich auch bezüglich der Teilnahme am Gewerkschaftsleben durch Einfluß der Verwaltung geltend machen könne.

Diese Bedenken die im wesentlichen alle in der Furcht gipfeln, das unbeschränkte Koalitionsrecht zu verlieren, kamen auch in der bereits erwähnten „ersten internationalen Konferenz der Arbeiter öffentlicher Betriebe" bei fast allen Rednern zum Ausdruck bei Beratung des Themas: „Die rechtliche Grundlage des Koalitions- und Streikrechts der Arbeiter öffentlicher Betriebe in den einzelnen Ländern."

Die Stabilisierung allein betrachten die Arbeiter nicht als vollen Ersatz für das geopferte freie Koalitions-, d. h. Streikrecht. Es hat sich auch in der Tat bei den Eisenbahnen Italiens, Österreichs, Frankreichs und Hollands in den letzten Jahren wiederholt gezeigt, daß die Überführung der Arbeiter in das Beamtenverhältnis allein die Gefahr einer Arbeitseinstellung keineswegs aus der Welt zu schaffen vermag.

Die Ursache dieser Tatsache liegt darin, daß durch die Stabilisierung der Arbeiter deren soziale Lage wohl relativ, nicht aber absolut gehoben wird. Die lohnsteigernde Kraft, die dem freien, unbeschränkten Koalitionsrecht innewohnt, fehlt bei diesem stabilen Arbeitsverhältnis. Es bedarf dieses daher einer Ergänzung durch eine Institution die auf die Lohnverhältnisse einen regulierenden Einfluß auszuüben vermag, ein Tarifamt mit schiedsrichterlicher Gewalt.

In allen Ländern mit entwickelter Großindustrie ist bei Arbeitskämpfen das Bedürfnis hervorgetreten, behufs Herbeiführung einer Vereinbarung über die Bedingungen des Arbeitsvertrags von Staatswegen einzugreifen und zwar auf dem Wege der Vermittlung. Da solche Kämpfe nicht auf die beiden Parteien beschränkt bleiben, vielmehr in ihren Wirkungen weite Kreise der Bevölkerung in Mitleidenschaft ziehen, so erwächst dem Staate, als dem Beschützer der Rechtsordnung und dem Förderer des Gemeinwohls, die Pflicht, da einzugreifen, wo Ordnung und Gemeinwohl gefährdet sind. Es würde sich also um gesetzliche Ausgestaltung der Einrichtung handeln, die seitens der Unternehmer und Arbeiterorganisationen u. A. vielfach schon als Einigungsmittel angewendet wird: des Einigungs- oder Schiedsamts. Wie allen Organen zur Verhütung oder Schlichtung von Arbeitskonflikten (Kollektivstreitigkeiten) kommt auch dieser Institution die wesentliche Aufgabe zu, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

auf Grund der Vereinbarung beiderseitiger Beauftragten in periodischen Zwischenräumen Lohn- und Arbeitsbedingungen festzulegen. Damit erfüllt dieses Organ den Zweck, Arbeitseinstellungen vorzubeugen oder bereits ausgebrochene Konflikte auf dem Wege des gütlichen Übereinkommens zu heben.

Obwohl nun die erwähnten Einrichtungen auf den Arbeitsgebieten privater Unternehmungen eine Reihe von Erfolgen erzielt haben, so wird doch die Forderung, auch die zwischen Verwaltung und Angestellten von Staatsbetrieben schwebenden Fragen dem Urteil solcher Schiedsämter zu unterwerfen, wohl seitens aller Regierungen für nicht annehmbar erklärt. Die Notwendigkeit solcher Organe für die staatlichen Betriebe wird mit der Begründung bestritten, daß ja die Tätigkeit des Parlaments in letzter Instanz den Funktionen eines Tarifamts gleichkomme, indem es über die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten entscheide.

Die Beschlüsse dieses könnten aber nicht durch die anderer gesetzgebender Körperschaften ersetzt werden, ohne dem Ansehen des Parlaments, durch Einschränkung oder Beeinflussung seiner Kompetenzen, zu schaden.

Diese vielfach vertretene Anschauung, die auf Grund der staatlichen Fürsorge und Mitarbeit des Parlaments die Erweiterung des Arbeiterschutzes in vorgenanntem Sinne für überflüssig hält, wird u. A. nachdrücklich von Landgerichtsrat Kulemann bekämpft[1].

Er führt aus, daß, wie bei privaten Aktiengesellschaften, auch beim Staat Handlungen der dazu angestellten Personen „als Willenserklärungen des nur in der Idee bestehenden Rechtssubjekts gelten". „Auf diese Personen also kommt es allein an. Ob aber ein Herr N. N. Leiter eines staatlichen Betriebes oder Direktor einer Privatgesellschaft ist, begründet für seine Stellung zu den Arbeitern keinerlei Unterschied. Persönlich ist er in beiden Fällen nicht interessiert, aber seine Stellung als Vertreter der Arbeitgeberinteressen bringt ihn in einen natürlichen Gegensatz zu den Arbeitern. Dieser Gegensatz aber führt notwendig zu einer Einseitigkeit seines Urteils. Darf deshalb aus besonderen Gründen eine Meinungsverschiedenheit zwischen ihm und den Arbeitern in dem von ihm geleiteten Betriebe nicht auf dem natürlichen Wege der Selbsthilfe ausgetragen werden, so ist eine unparteiische Entscheidung nötig, mag der Betrieb staatlichen oder privaten Charakter haben."

Wer nun als Argument gegen Schiedsämter in Staatsbetrieben die Beeinträchtigung der Kompetenzen der Volks-

[1] „Das Streikrecht in öffentlichen Betrieben." Soziale Praxis, Bd. 16, Nr. 30. S. 777 (Jahrg. 1906/07).

vertretung anführt, verkennt völlig den Charakter dieser Einrichtungen. Ein Tarifamt, wie es hier gedacht ist, soll keineswegs gesetzgebende oder vollziehende Befugnis erhalten; als Einigungs- und schiedsrichterliche Instanz kommt ihm keine Recht sprechende, sondern eine Recht schaffende Tätigkeit zu. Damit werden aber die verfassungsmäßigen Kompetenzen der gesetzgebenden Körperschaften nicht angetastet.

Vielmehr wird eine wichtige, in den Aufgabenkreis dieses Organs fallende Tätigkeit darin bestehen, Vorarbeit zu leisten für das Parlament.

In Zeiten seiner Tagung sowohl, als auch ganz besonders dann, wenn diese beendet ist, kann das Tarif- oder Schiedsamt Beschwerde führende Petitionen entgegennehmen und diese vor seinem Forum einer Beratung unterstellen. Dem schiedsgerichtlichen Spruch kommt zwar nicht unmittelbare bindende Gesetzeskraft zu; aber dem Parlament, an das die Beschwerden beim Fehlen eines vermittelnden Organs vielfach gerichtet werden, wird die Sammlung, Sichtung und Verarbeitung des Materials erspart; hierzu fehlt ihm auch meist die Zeit und vor allem mangeln ihm vielfach die geeigneten Arbeitskräfte.

Außerdem bietet aber die Zusammensetzung des auf Vertrauen und Fähigkeit der Mitglieder begründeten Spezialkollegiums die Gewähr für einen allen Verhältnissen Rechnung tragenden, gewisssenhaften Urteilsspruch. Dieser wird daher vermittelnd und beruhigend auf die Beschwerdeführer wirken, wenn ihm auch die Bestätigung des Parlaments noch fehlt. — Andererseits kann ihm aber seitens des Parlaments ohne Bedenken Zustimmung verliehen werden. —

Die Fähigkeit einer Entscheidung und Urteilsfällung der vorgelegten Streitfragen bedingt nun vor allem, daß diese Körperschaft ständig über Löhne, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen, sowohl der Bedienstetenkategorien des Staatsbetriebs selbst, als auch derjenigen anderer gewerblichen Gruppen, sowie über die Lage der wirtschaftlichen Konjunktur unterrichtet ist. Da ferner in staatlichen Betrieben bei allen im Wege des Budgetrechts zu genehmigenden Aufwendungen die finanzielle Lage des Staates mitspricht, so ist genaue Kenntnis des Staatshaushaltes für den Schiedsspruch unerläßlich.

Auf Grund dieser Voraussetzungen ergibt sich die Organisation des Eisenbahntarifamts: ein Richter, ein Vertreter der Staatseisenbahnverwaltung, ein solcher der Finanzverwaltung; zwei Vertreter der organisierten Eisenbahner, — (von denen einer ein Nichteisenbahner, eventuell Verbandssekretär oder ein sonstiger Vertrauensmann sein kann) —, und eventuell der Budgetberichterstatter des Parlaments. — Diesem Kollegium

wäre als bloßer Experte ein Statistiker beizugeben. Sonstige Zeugen oder Sachverständige müssen geladen und vernommen werden können. — Auch hier bietet das Vorhandensein einer Organisation mit festen Grundsätzen und gut disziplinierten Mitgliedern eine Gewähr für einen relativ befriedigenden Ausgleich von Gegensätzen. —

Die umfangreiche statistische Arbeit die dem schiedsrichterlichen Institut in nebenamtlicher Tätigkeit zukommt, insbesondere die Erhebungen in einzelnen Orten (Gegenden), damit auf Grund dieser Verhältnisse z. B. die Festsetzung der örtlichen Lohnzuschläge geregelt werden kann: diese bedeutende Tätigkeit rein statistischer Natur legt den Gedanken nah, das Tarifamt dem Reichseisenbahnamt anzugliedern, bei dem schon das übrige, die Eisenbahnverhältnisse speziell berührende Material gesammelt und bearbeitet wird. Eine solche sachkundige Verarbeitung aller gemachten Erhebungen wäre für die gesamte sozialstatistische und daher auch sozialpolitische Beurteilung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von wesentlichem Wert.

Schweizerische Bundesbahnen.

Über das Koalitionsrecht oder das Recht der Arbeiter, zwecks Verbesserung ihrer Dienstverhältnisse sich des Mittels der Arbeitseinstellung zu bedienen, bestehen für die schweiz. Bundesbahnen keinerlei allgemeine gesetzliche Bestimmungen. Es ist damit den Arbeitern der öffentlichen Verkehrsanstalten theoretisch das Streikrecht zugesichert. Praktisch ist dieses Recht aber eingeschränkt oder sogar illusorisch gemacht z. B. durch Aufnahme der Verpflichtung in das Dienstreglement des Arbeiters, „jederzeit mit Aufmerksamkeit und Sorgfalt zur regelmäßigen und sicheren Durchführung des Dienstes beizutragen und alles zu unterlassen, beziehungsweise zu verhüten, was den geordneten Gang des Dienstes stören oder die Interessen der Bundesbahnen gefährden oder schädigen könnte.“ Damit ist nun noch nicht die Möglichkeit einer Arbeitseinstellung unterbunden. In der Praxis aber, d. h. beim Ausbruch eines Eisenbahnerausstandes würde der Bundesrat gemäß Art. 202 des Wehrgesetzes vom Jahre 1907 ein Aufgebot zum aktiven Dienst erlassen und damit sämtliche Eisenbahner den Militärgesetzen unterstellen. Damit wird dann ein Ausstand rechtlich unbegründet und faktisch undurchführbar.

Wie alle Verwaltungen öffentlicher Betriebe, insbesondere staatliche Verkehrsanstalten, stellt auch die der schweiz. Bundesbahnen damit das Interesse der Allgemeinheit in den Vordergrund, dem sich das Sonderinteresse des Einzelnen unterordnen muß. Diese Benachteiligung der Eisenbahner gegenüber der Arbeiterschaft der privaten Gewerbe mit dem

Recht der unbeschränkten Koalition sucht die Bundesbahnverwaltung dadurch auszugleichen, daß auch sie, „darauf Bedacht nimmt, sukzessive ständige Arbeiter der hierzu geeigneten Dienstkategorien zu Angestellten zu ernennen[1].“

In gleicher Weise wie das badische Beamtengesetz sieht daher auch das schweiz. Bundesgesetz Beamtenstellen vor, die den Arbeitern vorbehalten sind.

Beamtenausschüsse.

Das Streben nach Flucht in die Öffentlichkeit, von der oben die Rede war, zeigt sich dann und wann auch bei der Kategorie der Beamten, so daß auch vielfach für diese der Ausschuß als eine Institution gefordert wird, den Wünschen und Beschwerden auf dem Wege innerhalb der Verwaltungsgrenzen Gehör und Geltung zu verschaffen.

Die badische Regierung hat sich, anlehnend an die Grundsätze und Anschauungen wohl sämtlicher deutscher Staatsbehörden, zur Schaffung von Beamtenausschüssen nicht verstehen können.

Ein wesentliches Moment, das für die Auffassung der Regierung spricht, ist die besondere Stellung der Staatsbeamten im Organismus des gesamten Staatsbetriebs.

Nicht nur ihre Pflichten, sondern auch ihre Rechte sind in eingehender Weise durch die Beamtengesetze geregelt. Diese sichern ihnen und ihren Familien einen zuverlässigen, angemessenen Lebensunterhalt. Bei Eintritt von Dienstunfähigkeit oder Tod schützt die gesetzliche Pension bzw. Hinterbliebenenversorgung gegen Mangel.

Das Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Arbeitgeber ist durch Lohntarif oder Vertrag geregelt, das der Beamten zum Staat durch Gesetz.

In Baden entbehrten die Rechtsverhältnisse aller Staatsbeamten bis zum Jahre 1890 einer einheitlichen gesetzlichen Regelung. Erst mit dem 1. Januar 1890 trat das Beamtengesetz vom 24. Juli 1888 in Wirksamkeit, das die Bestimmungen über die Anstellung und Entlassung, die Widerruflichkeit und Unwiderruflichkeit, über die Dienstpflichten, über den Anspruch auf Gehalt und Wohnungsgeld, Ruhegehalt, Hinterbliebenenversorgung usw. einheitlich festlegte.

Neue Regelung, besonders hinsichtlich der Gehaltsbezüge, der Ruhegehalte und Hinterbliebenenversorgung, erfuhr das badische Beamtengesetz (nebst Gehaltsordnung) in der Fassung vom 1. Juli 1908.

Mit der Durchführung des Staatsbahnbetriebs in der Schweiz wurden auch die Anstellungsverhältnisse des Per-

[1] Art. 103 des Bundesgesetzes betr. die Besoldung der Beamten und Angestellten der schweizerischen Bundesbahnen (vom 23. Juni 1910).

sonals der Bundesbahnen gesetzlich geordnet. (Bundesgesetz vom 29. Juli 1900 betr. die Besoldungen der Beamten und Angestellten der schweizerischen Bundesbahnen; Reglement betr. die allgemeinen Dienstverhältnisse für die Beamten und die ständigen Angestellten; Bundesgesetz betr. die Erwerbung und den Betrieb von Eisenbahnen für Rechnung des Bundes und die Organisation der Verwaltung der schweizerischen Bundesbahnen; vom 15. Oktober 1897 usw.).

In Baden gelten die etatmäßigen Beamten nach einer Dienstzeit von fünf Jahren, von der ersten etatmäßigen Anstellung an gerechnet, als unwiderruflich angestellt. In der Schweiz sind die Beamten der Bundesbahnen als Bundesbeamte auf eine feste Amtsdauer von drei Jahren gewählt und nach Ablauf dieser Amtsperiode der Neuwahl unterworfen.

Im Hinblick auf diese wesentlichen Standesrechte der Beamten und auf die bei den Regierungen herrschende Anschauung, daß es den Beamten ein leichtes ist, sei es persönlich oder durch Vermittlung der freiwillig gebildeten Beamtenvereinigungen, ihren Wünschen und Ansichten bei der vorgesetzten Dienststelle Ausdruck zu verleihen, wird die Einführung von Beamtenausschüssen als dringendes Bedürfnis nicht bezeichnet werden können.

Wenn ferner Erfahrungen über Beamtenausschüsse in Staatsbetrieben zwar noch nicht vorliegen, so ist doch auch das andere gegen deren Einführung gerichtete Argument nicht zu verkennen, daß durch deren Schaffung leicht Gegensätze zwischen Verwaltung und Beamtentum sich herausbilden können, die auf die Einheitlichkeit und unbedingt zuverlässige Wirkungsweise des gesamten Organismus nicht ohne nachteiligen Einfluß bleiben können. Aber gerade das Vertrauen einer Beamtenschaft zu ihrer Verwaltung muß eine der vornehmsten Voraussetzungen sein für das ordnungsmäßige Funktionieren des Staatsbetriebs.

Deshalb muß es nicht nur als vorteilhaft, sondern vielmehr als unbedingtes Erfordernis bezeichnet werden, daß eine Staatsverwaltung den Beamtenvereinen bei Vertretung gemeinsamer dienstlicher Interessen wohlwollend Gehör schenkt und sachliche Prüfung der vorgebrachten Angelegenheiten nicht scheut.

Durch solche mündliche Verständigung können manche Mißverständnisse aus der Welt geschafft werden, und der Weg zu den Parlamenten bleibt erspart, deren Mitgliedern ja oft Beurteilungen und Entschlußfassungen über Petitionen zugemutet werden, obgleich sie selbst vielfach nicht in der Lage sind, die Verhältnisse so gründlich kennen zu lernen, wie es eine sachgemäße Beurteilung unbedingt verlangt.

Die Vergleichsmomente des Eisenbahnarbeiterschutzes im Großherzogtum Baden und in der Schweiz.

Die Verkehrsmittel eines Landes werden nach Maßgabe der Bevölkerungsdichte, der Agglomeration und der beruflichen und sozialen Schichtung, sowie seiner Lage für den Weltverkehr in Anspruch genommen.

Um daher für den Vergleich zwischen Baden und der Schweiz entsprechende Maßstäbe zu erhalten, werden folgende Ziffern von Bedeutung sein:

Länder	Bodenfläche qkm	Einwohnerzahl (i. J. 1910) gesamt	auf 1 qkm
Baden . . .	15 070,27	2 141 832	142,1
Schweiz . . .	41 323,99	3 765 002	91,1

Diese über die Bevölkerungsdichte Auskunft gebenden Zahlen besagen, daß auf einer um ca. 174 % größeren Bodenfläche der Schweiz eine nur um ca. 75 % stärkere Bevölkerung angesiedelt ist, als in Baden. Diese Tatsache läßt hier eine stärkere Verkehrsdichte, auch bei geringerer Ausdehnung des Schienennetzes, erwarten.

Daß dies wirklich der Fall ist, erweisen die folgenden verkehrsstatistischen Angaben:

Länder Gesamtnetz	Länge der im Betrieb befindlichen Eisenbahnen km	Es trifft Bahnlänge auf je 100 qkm	 10 000 Einw.
a) Ende 1890			
Baden	1562	10,3	9,4
Schweiz	3190	7,7	10,9
b) Ende 1909			
Baden	2228	14,7	11,1
Schweiz	4580	11,1	13,8

Die oro- und hydrographischen Verhältnisse sowohl, als auch die Verkehrsdichte bestimmen sodann das Ausmaß ein- und mehrgleisiger Strecken:

Bahnen	im Jahre	Betriebslänge am Jahresschluß km	Darunter zwei- u. mehrgleis. Strecken %
Badische Staatsbahnen . . .	1895	1550	37,6
	1908	1746	45,3
Schweizerische Bahnen (Gesamtnetz) . . .	1895	3566	11,3
	1908	4549	14,6
Schweizer. Bundesbahnen allein	1909	2648	25,86

Die Agglomeration, d. h. die Verteilung der Bevölkerung nach der Ortsgrößenklasse ihres Wohnortes ist in der Schweiz und im Großherzogtum Baden eine ungemein ähnliche.

Nach der Volkszählung vom Jahre 1900 befanden sich (in % der Bevölkerung)

	in Baden	in d. Schweiz
in Orten von mehr als 2 000 Einwohner	50,6	51,4
davon über 5 000 „	30,8	30,4
„ 20 000 „	20,1	17,9
unter 500 „	10,2	13,7

d. h. in demselben Zeitpunkt ist die Quote der Bewohner größerer Städte in Baden erheblicher als in der Schweiz.

Indessen ist doch in der Schweiz die Industrialisierung erheblicher; die Verteilung auf die übrigen Berufe ist im übrigen überaus ähnlich. Die entsprechenden produktions- und erwerbsstatistischen Angaben sind die folgenden:

Länder	Von der Gesamtzahl der Bevölkerung sind tätig (im Jahre 1907) in:		
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Industrie und Gewerbe	Handel und Verkehrswesen
Baden	32,75 %	40,37 %	12,80 %
Schweiz	30,90 %	44,90 %	13,00 %

In der Tabelle im zweiten Abschnitt[1] ist bereits die tägliche Zugdichte Badens und der Schweiz enthalten.

Die Zahl der Züge (Personen- und Güterzüge) auf 1 km Betriebslänge innerhalb 24 Stunden ist dort

für Baden mit 43,1,
für die Schweiz „ 27,2 angeführt.

Diese Zahlen werden noch durch folgende Jahresangaben ergänzt:

Bahnen	im Jahre	Auf 1 km Betriebslänge geleistete Personen-Kilometer Anzahl	Gütertonnen-Kilometer in 1000
Badische Staatsbahnen	1895	334,3	461,9[2]
	1908	619,1	842,0
Schweiz. Bahnen (Gesamtnetz).	1895	249,4	179,9[2]
	1908	451,1	252,8
Schweizerische Bundesbahnen. .	1909	662,4	398,5

[1] Siehe Buchausgabe.

[2] Angaben des stat. Jahrbuchs für das Deutsche Reich, Jahrgang XXXII. Berlin 1911.

Unter dem Einfluß aller vorstehend aufgeführten Tatsachen entstehen die Unterschiede hinsichtlich der Betriebsmittel, des Anlagekapitals, der Betriebsergebnisse usw. wie sie zur Ver-

Bahnen	im Jahre	Betriebsmittel auf 100 km Betriebslänge kommen: Stückzahl			Anlagekapital	
		Lokomotiven	Personenwagen	Güterwagen	im ganzen Millionen Mark	auf 1 km Betriebslänge 1000 Mark
Badische Staatsbahnen . . .	1895	37	91	718	475	306,5
	1908	47	112	969	832	476,2
Schweiz. Bahnen (Gesamtnetz)	1895	28	68	319	946	263,1
	1908	39	93	375	1296	284,9
Schweiz. Bundesbahnen . . .	1909	45	118	540	878,4	331,7

Die Überlegenheit der gesamten Verkehrsgröße bei den badischen Staatseisenbahnen, wie sie in der auf Seite 90/91 enthaltenen Tabelle ihren Ausdruck findet, wird durch die bereits im zweiten Abschnitt[1] genannten Zahlen über die Zugdichte bestätigt bzw. ergänzt.

Entsprechend der aus der größeren Verkehrsleistung (auf die Einheit des Personals bezogen) erwachsenden stärkeren Gefährdung der Eisenbahnbediensteten muß nun auch dem Schutze derselben seitens der Verwaltung größere Aufmerksamkeit entgegengebracht und ausgiebigere Fürsorge zugewendet werden.

Wohl deutlich zum Ausdruck kommt die Wirkung dieses Personalschutzes in den Unfallziffern der Beamten und Bediensteten (Zweiter Abschnitt).[1]

Werden die Verkehrsleistungen in Wagenachskilometern auf die Einheit des gesamten Personals bezogen, so ergibt sich für das Jahr 1910:

für Baden: 34381 Wagenkilometer
„ die S.B.B.: 30428 „

Trotz dieser, den einzelnen badischen Bediensteten mehrbelastenden Zahl sind (im Jahre 1910) die Unfälle zusammen:

in Baden: 0,07 pro 1 Million Wagenaxkilometern
bei den S.B.B.: 1,08 „ 1 „ „
(Tabelle im zweiten Abschnitt.)[1]

Welche Momente den badischen Eisenbahnerschutz gegenüber dem schweizerischen als weitergehend und wirkungs-

[1] Siehe Buchausgabe.

vollständigung des Gesamtbildes in folgender Tabelle zusammengeführt sind:

Gesamteinnahme auf 1 km			Durchschnittsertrag für		Gesamtausgabe im Verhältnis zur Einnahme	Überschuß		Bemerkungen
im ganzen	davon aus dem Personen- u. Gepäckverkehr	davon aus dem Güterverkehr	1 Person u. 1 km	1 Gütertonne u. 1 km		auf 1 km	im Verhältnis zum Ausgabekapital	
Mk.	%	%	Pf.	Pf.	%	Mk.	%	
34 693	34,55	61,49	3,39	4,50	61,40	13 842	4,2	Angaben des statistischen Jahrbuches für das Deutsche Reich XXXII. Berlin 1911
56 325	29,23	61,26	2,52	3,98	85,00	8 474	1,8	
24 872	40,77	54,26	4,06	7,50	59,30	10 153	3,8	
35 846	46,99	48,60	3,42	6,89	71.40	10 262	3,6	
50 012	40,00	55,75	3,03	5,34	67,39	16 311	4,9	

voller in den Vordergrund rücken, das wurde im Laufe der vorliegenden Ausführungen jeweils hervorgehoben.

Zusammenfassend seien nochmals die wesentlichen Punkte berührt: Durchführung der praktischen Unfallverhütung unter Anwendung aller Hilfsmittel, welche die moderne Technik darbietet; Ausgestaltung des Instituts der Bahnärzte und des Rettungswesens, sowie umfassende hygienische Fürsorge zwecks Bekämpfung und Verhütung von Krankheiten, (gewissenhafte Statistik); Bekämpfung des Alkoholmißbrauchs; Durchführung der reichsgesetzlichen Arbeiterversicherung; Angemessene Regelung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, (die Urlaubsbestimmungen allein sind in der Schweiz günstiger); Ausgestaltung der Arbeiterausschüsse; Fortbildung des Arbeitslohnes und ständige Überführung einer großen Zahl Arbeiter in das Beamtenverhältnis.

Es ist nicht zu verkennen, daß alle diese Maßnahmen die Einkommensquellen des Staates sehr wesentlich belasten; es kam das auch im Verlauf dieser Arbeit vielfach zahlenmäßig zum Ausdruck.

Da aber alle diese Aufwendungen sich reich bezahlt machen, wird kein sozial denkender Mensch dem Staate aus der Erfüllung dieser Pflichten den Vorwurf der Unwirtschaftlichkeit machen können.

Denn die Wirkungen des Personalschutzes treten am nachdrücklichsten in die Erscheinung in der Betriebssicherheit.

Damit ist das Problem der Betriebssicherheit auch ein Problem ethischer Natur. Es verlangt in dem Gesamtbetriebe sozial-ethisches Denken und Empfinden. Dieses zu wecken, zu fördern und umzusetzen in das praktische Leben,

ist eine große soziale Aufgabe derer, denen vermöge ihrer Beziehungen zur Arbeit allgemein und zu den Arbeitern ein Einfluß zukommt.

Die gesamten Ausführungen haben ergeben, daß die Betriebsverhältnisse des Eisenbahnwesens der beiden benachbarten Länder nicht wesentlich voneinander abweichen. Daher läßt sich die Verschiedenheit in den Bestimmungen des Arbeiterschutzes nicht aus diesen, sondern ausschließlich aus dem Verhältnis der Haltung der Verwaltungen zu der Frage des Schutzes der Eisenbahner erklären.

Literaturangabe.

Weißenbach, Placid, „Die Eisenbahnverstaatlichung in der Schweiz". Sonderabdruck aus dem Archiv für Eisenbahnwesen, Jahrgang 1898, 1904, 1905. Berlin 1905.

Kech, Edwin, „Die Gründung der Großherzoglich badischen Staatseisenbahnen". Karlsruhe 1905.

Kech, Edwin, „Geschichte der deutschen Eisenbahnpolitik". Leipzig 1911.

Müller, Karl, „Die badischen Eisenbahnen in historisch-statistischer Darstellung". Heidelberg 1904.

Tugendhat, „Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der badischen Staatsbahnen". Heidelberg 1907.

Loewe, „Zur sozialen Lage der Eisenbahnbediensteten in Preußen". Archiv für Eisenbahnwesen 1903. Berlin.

Milhaud, E., „La situation des cheminots de l'Etat suisse et de la Compagnie P.-L.-M." Les Annales de la Régie directe Genève 1910 (No. 191) 3e Année.

Bornhak, C., „Die deutsche Sozialgesetzgebung". Freiburg 1890.

Evert, „Der Arbeiterschutz und seine Entwicklung im 19. Jahrhundert". Berlin 1899.

Görres, K., „Handbuch der Arbeitergesetzgebung". Freiburg 1893.

Frankenstein, „Der Arbeiterschutz, Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschaften". Bd. XIV. Leipzig 1894.

Herkner, H., „Die Arbeiterfrage." Berlin 1905.

v. Zwiedineck-Südenhorst, „Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung".

Kulemann, W., „Der Arbeiterschutz sonst und jetzt, in Deutschland und im Ausland". Leipzig 1893.

„Concours pour un système d'accouplement automatique des wagons de chemin de fer." Rapport à la VIII. session du Congrès international des chemins de fer à Berne, Juillet 1910. Rome 1910.

Brähmer-Schwechten, „Eisenbahnhygiene". Jena 1904.

„Bericht des Bureaus der internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz über die Tätigkeit der Vereinigung seit der V. Delegiertenversammlung (1908—1910)."

Holmgren, F., „Die Farbenblindheit in ihren Beziehungen zu den Eisenbahnen und der Marine". Leipzig 1878.

Magnus, H., „Die Farbenblindheit, ihr Wesen und ihre Bedeutung, dargestellt für Behörden, praktische Ärzte, Bahnärzte, Lehrer usw.". Breslau 1878.
Riegler, J., „Die im Eisenbahndienst vorkommenden Berufskrankheiten und Mittel zu ihrer Abhilfe". Berlin 1880.
Silex, P., „Über das Schvermögen der Eisenbahnbeamten". Berlin 1894.
Zeitlmann, „Die Erkrankungs-, Invaliditäts- und Sterblichkeitsverhältnisse der bayerischen Eisenbahnbediensteten". Nürnberg 1902.
Protokoll der Verhandlungen der Versammlung deutscher Bahnärzte zu Baden-Baden am 23. und 24. Juni 1900. Nürnberg.
Zeitschrift für Eisenbahnhygiene. Das österreichische Eisenbahnsanitätswesen. Jahrg. 1905/10. Wien.
Zeitschrift für Sinnesphysiologie. Bd. 41. Leipzig 1907.
Archiv für Augenheilkunde. Bd. 50. Wiesbaden 1904.
Zeitschrift für Bahn- und Bahnkassenärzte. Jahrg. 5/7. Leipzig 1910/12.
Milhaud, E., „Les accidents des chemins de fer sur les réseaux privés et sur les réseaux d'Etat". (Les Annales de la Régie directe. Octobre 1910. Geneve.)
„Wohlfahrtseinrichtung der bayerischen Staatseisenbahnen" (im k. bayr. Staatsministerium für Verkehrsangelegenheiten bearbeitet). München 1906.
Brentano, L., „Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung". Leipzig 1893.
Zimmermann, W., „Zur sozialen Lage der Eisenbahner in Preußen". Schriften des Vereins für Sozialpolitik XCIX. Leipzig 1902.
Lotz, W., „Der Fiskus als Arbeitgeber im deutschen Staatsbahnwesen". Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. III. Bd. Tübingen 1905.
v. Zwiedineck-Südenhorst, „Beiträge zur Lehre von den Lohnformen".
Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften. Ergänzungsheft 14. Tübingen 1905.
Courtin, „Über die Wirkung der Stabilisierung von Werkstättearbeitern".
Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften. Nr. 62. Tübingen 1905.
Wintermantel, K. E., „Die Lohnverhältnisse der badischen Eisenbahnarbeiter". Heidelberg 1907.
Scherer, V. E., „Die soziale Lage der deutschen Eisenbahnbediensteten". (Schweiz. Blätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik. XIII. Jahrg. Bd. I. Bern 1905.)
Koch, H., „Arbeiterausschüsse". München-Gladbach 1907.
Zimmermann, W., „Streikverhütung". (Preußische Jahrb. 120. Berlin 1905.

v. Berlepsch, „Reichseinigungsamt“ (Vortrag). Berlin 1911.
Kaff, S., „Das Recht der Eisenbahner“. Wien 1907.
Seering, „Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie“. Leipzig 1890.
Protokoll der ersten internationalen Konferenz der Arbeiter öffentlicher Betriebe. (Abgehalten Stuttgart 25./27. August 1907.) Berlin (W. 30) 1907.
„Das Koalitionsrecht der deutschen Arbeiter.“ Arbeiterbibliothek. München-Gladbach 1905.
Leo, V., „Die Frage des Streikrechts in öffentlichen Betrieben“. (Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. Bd. VII. Tübingen 1908.
Koehne, „Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht“. Berlin 1901.
Goldstein, J., „Die Koalitionsfreiheit der Eisenbahner in England. (Schweiz. Blätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik. XII. Jahrg. Bd. I.) Bern 1905.
Joos, A., „Das Einigungsamt“. Basel 1907.
Gisi, M., „Einigungsamt und Schiedsgericht zur Lösung von Kollektivkonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“. Basel 1907.
Lotz, W., „Die Verkehrsentwicklung in Deutschland 1880—1900“. Leipzig 1906.
Cohn, G., „Zur Geschichte und Politik des Verkehrswesens“. Stuttgart 1900.
van der Borght, „Das Verkehrswesen“. Leipzig 1894.
v. Philippovich, „Grundriß der politischen Ökonomie“. Tübingen 1907.
Engel, „Der Preis der Arbeit bei den deutschen Eisenbahnen in den Jahren 1850, 1859 und 1869“.
Zeitschrift des kgl. preußischen statist. Bureaus. XIV. Jahrg. Berlin 1874.
Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich. Hrsg. vom kaiserl. statist. Amte. XXXII. Jahrg. Berlin 1911.
Statistisches Jahrbuch für das Großherzogtum Baden. Hrsg. vom Statistischen Landesamt. XXXVIII. Jahrg. 1910 und 1911. Karlsruhe 1911.
Reichseisenbahnstatistik. Berlin 1903—1910.
Statistisches Jahrbuch der Schweiz. Jahrg. 1910.
Bittmann, K., „Die badische Fabrikinspektion im I. Vierteljahrhundert ihrer Tätigkeit 1879—1903“. Karlsruhe 1905.
Organ für die Fortschritte des Eisenbahnwesens. 1900—1912. Wiesbaden.
Zeitschrift des Vereins deutscher Eisenbahnverwaltungen. 1900—1912. Berlin.
„Badischer Eisenbahner.“ Organ des badischen Eisenbahnerverbandes. Karlsruhe.

Jahresbericht der Großh. bad. Staatseisenbahnen. 1899—1900. Karlsruhe.

„Soziale Praxis." Zentralblatt für Sozialpolitik. Jahrg. 1900 bis 1911. Leipzig.

„Reichsarbeitsblatt". Hrsg. vom Kais. Stat. Amt. Abteilung für Arbeiterstatistik 1900 ff. Berlin.

Sitzungsberichte. Berichte der Budget- und Petitionskommissionen der II. Kammer der badischen Landstände 1902—1912.

„Glasers Annalen für Gewerbe- und Bauwesen." Berlin.

Dienstanweisungen. Leitfaden, Vorschriften über Dienst- und Ruhezeit usw. der Großh. bad. Staatseisenbahnen.

Bundesgesetze, schweiz. Reglemente, Verordnungen usw., betr. die schweizerischen Bundesbahnen.

Zeitschrift für schweizerisehe Statistik.

Herold, „Der Bund und die Eisenbahnen".

Sourbeck, „Lohnstatistik des Personals der schweizerischen Eisenbahnen". Bern 1899.

Zeitschrift für den internationalen Eisenbahntransport. Bern.

Scherer, V. E., „Die Lohnverhältnisse des Personals der schweizerischen Eisenbahnen. Bern 1902.

Beilage.

Fragebogen des Internationalen Arbeitsamtes,

betreffend

Schutz der Arbeiter und Angestellten der Eisenbahnen

(mit Ausschluß der Straßen- und Kleinbahnen).

Vorbemerkungen.

Die folgenden Fragen sind, gleichgültig, ob es sich um Haupt- oder Nebenbahnen handelt, gesondert für Staatsbetriebe (S) und Privatbahnen (P) zu beantworten. Ausgeschlossen sind Klein- und Straßenbahnen, die ausschließlich dem lokalen oder interlokalen Verkehre dienen.

I. Gruppeneinteilung und Dienstumfang.

1. Besondere Vorschriften sind anzuführen für:

a) das Lokomotivpersonal (Maschinisten und Heizer);
b) das Zugpersonal (Zugführer, Schaffner, Bremser);
c) das Personal des Bahnunterhaltungs- und Bewachungsdienstes (Bahnmeister, Bahnwärter, Bahnarbeiter, Schrankenwärter);
d) das Personal des Signaldienstes (Signal-, Stellwerks-, Blockwärter);
e) den Rangierdienst (Rangiermeister, Rangierer, Kuppler) und Güterabfertigungsdienst (Güterauf- und -ablader);
f) das Personal der Betriebswerkstätten, Depots, elektr. Zentralen.

2. Da die Dienstobliegenheiten dieser Gruppen von Land zu Land verschiedene sind, ist eine genaue Schilderung ihrer Aufgaben zu geben, z. B. Betriebsfertigmachung der Lokomotive, Kohlen- und Wasserannahme der Maschinen usw. Wenn diese Nebendienste von einem besonderen Personal verrichtet werden (Vorheizer, Maschinenputzer), so ist dies besonders hervorzuheben.

II. Dienstbereitschaft und Arbeitszeit.

Vorbemerkungen.

Bei Durchschnittsangaben über die tägliche Arbeitszeit und Ruhezeit, die aus Pauschalzeiten für die Arbeitswoche oder den

Arbeitsmonat verrechnet werden, ist deutlich festzustellen, ob auch die Sonntage oder die entsprechenden Ruhetage bei der Arbeitswoche und dem Arbeitsmonat vorher abgesetzt sind, und die Division richtig durch 6 oder durch 26 erfolgt ist (statt fälschlich durch 7 und durch 30). Denn ein Vergleich der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeiten und Ruhezeiten der Eisenbahner mit den Tagesdurchschnitten der Industriearbeiter ist nur dann angängig, wenn die Zeitberechnungen beiderseits auf derselben Grundlage stehen; die Arbeitswoche des Industriearbeiters umfaßt stets nur 6 Tage, da der Sonntag selbstverständlich ein Feiertag für ihn ist, der Arbeitsmonat entsprechend 26 Tage. Auf diese Grundlage ist also auch der wöchentliche oder monatliche Arbeitsumfang des Eisenbahners, mag er einen regelmäßigen Sonntagsfeiertag (oder Wochenruhetag) haben oder nicht, zu beziehen.

1. Wie ist die Dienstbereitschaft geregelt? Sind die Antritts- und Abzugswege der Diensttuer auf dem Betriebsgelände vor und nach dem „Dienstbereitschaftszustande" berücksichtigt; in welcher Weise? (Zu unterscheiden ist Dienstbereitschaft a_1) im aktiven, b_1) im Reservedienst: a_2) Haupt-, b_2) Nachtdienst; a_3) Tages-, b_3) Nachtdienst.) Dieselben Unterschiede sind zu machen für die
2. Arbeitszeit. Wie ist die eigentliche (Höchst)-Arbeitszeit geregelt? Sind Pausen von 5—15 Minuten, die der Betrieb nicht regelmäßig mit sich bringt, eingerechnet, wenn der Arbeiter dabei seinen Posten nicht verlassen darf?
3. Ist die Vorlage der Diensteinteilungen und ihre Genehmigung durch die Behörden vorgesehen? Die betr. behördl. Instanz (juristische oder betriebstechnische, fachmännische Ranghöhe) ist zu bezeichnen.
4. Für welche Zeitdauer (Fahrplanperiode) wurden die Diensteinteilungen aufgestellt und vorgelegt?

III. Ruhezeit.

1. Ist eine ununterbrochene Nachtruhezeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Dienstschichten zugesichert? Von wie viel Stunden?
2. Von welchem Punkt an zählt diese Ruhezeit (Weg von der Wohnung bis zur Betriebsstelle, Dienstweg auf dem Betriebsgelände)?
3. Wie ist die Tagruhezeit für das Personal des Nachtdienstes geregelt? (Vgl. Fragen sub III, 1. und 2.)

IV. Nacht- und Ruhezeitarbeit, Ausnahmen.

1. Was gilt als „Nachtarbeit"? (Von wie viel Uhr ab abends bis wie viel Uhr morgens? Vorbereitungs- und Abschlußdienst [Aufräumungs- oder Nachtdienst] sind hierbei zeitlich zu berücksichtigen.)

2. Bestehen Vorschriften über die Anzahl von Tagen, an welchen ein Arbeiter ohne Unterbrechung im Nachtdienst beschäftigt werden kann?
3. Wie wird der Übergang von Tag- zur Nachtschicht durchgeführt? Durch Überzeit des normalen Personals oder durch Ersatzpersonal?
4. Was gilt als Überzeit? vgl. III, 1. und 2.

   Neben der Überzeitarbeit, die durch Verlängerung der einzelnen Dienstschichten (durch Zugverspätungen, Geleisversperrungen im Heimatbahnhof, Maschinenreparaturen, Unfälle usw.) erfolgt, ist die Überzeitarbeit zu berücksichtigen, die durch Übernahme von Ausnahmediensten (Sonderzügen, Lokomotivtransporten, Notarbeiten), vor allem aber durch Vertretungen für erkrankte und beurlaubte Kollegen an den Ruhetagen und an den Tagen der Reservedienstbereitschaft, die den Ruhetagen teilweise zugezählt werden, geleistet wird.
5. In welchen Fällen wird Überzeit angeordnet? Wer hat hierzu Kompetenz (nächster Vorgesetzter, Dienstvorstand, vorgesetzte Behörde)?
6. Bestehen Vorschriften betr. Lohnzuschlag bei Überzeitarbeit oder Nachtarbeit? Wird die Nachtarbeit mit einem Zuschlag in die Dienstzeit eingerechnet und mit welchem?

V. Ruhetage und Urlaubstage.

1. Was gilt als ordentlicher Ruhetag? Eine mindestens 24- oder eine mindestens 26stündige Unterbrechung zwischen zwei Dienstschichten? Besteht eine Regelung betr. Teilnahme des Personals am Gottesdienst?
2. Auf wieviel Urlaubstage hat das Personal jeder Kategorie (nach wie viel Dienstjahren? mit fortlaufendem Gehalte?) Anspruch?
3. Wird beim Fehlen gesetzlicher Vorschriften die Urlaubsgewährung nach einer ständigen Verwaltungsnorm vorgenommen?

VI. Vollzug. Beschwerderecht.

1. Welche Behörde besitzt die Oberaufsicht über den Vollzug dieser Bestimmungen?
2. Wer kontrolliert unmittelbar die Durchführung der Vorschriften?
3. Auf welche Weise werden Beschwerden über Nichtbeachtung der Vorschriften geltend gemacht? Sind hierzu besondere Ausschüsse des Personals oder Verbandsvertreter berechtigt?

VII. Verhütung von Betriebsunfällen des Personals.

1. Bestehen Vorschriften über Ausrüstung des Bahnpersonals mit Verbandmaterial und über erste Hilfeleistung bei Unfällen? Samariterkurse?

2. Bestehen Unfallverhütungsregeln für das Bahnwärterpersonal?
3. Sind die Anbringung von Seitentüren, von hinreichenden Fußtritten und Geländern zum Besteigen der Maschinen und andere Schutzvorrichtungen (welche?), insbesondere Temperaturschutzvorrichtungen für das Lokomotivpersonal vorgeschrieben?
4. Werden Sicherheitsventile und Manometer periodisch revidiert? Ist selbsttätige Kupplungsvorrichtung eingeführt oder werden damit Versuche gemacht?
5. Sind besondere Vorkehrungen gegen Unfälle auf elektrisch betriebenen Bahnen getroffen?
6. Wie viele Unfälle sind in jedem der letzten 10 Jahre vorgekommen: a) tödliche (d. h. die den Tod an der Stelle des Unfalls zur Folge hatten), b) die Verletzungen mit tödlichem Ausgange zur Folge hatten und zwar:
   1. Personal des Streckendienstes.
      a) beim Schrankendienst,
      b) bei der Bahnbegehung.
   2. Zugbegleitpersonal.
   3. Rangierpersonal.
      a) beim Kuppeln von Waggons mit selbsttätiger Kuppelung,
      b) ohne solche,
      c) bei andern Arbeiten.

   Auf welche Kopfzahl der einzelnen Eisenbahnergruppen, auf wieviel Zugskilometer, auf wie viel Wagen im Lokomotiven-, Personen- und Güterwagenpark entfielen die Unfälle?
7. Ursachen dieser Unfälle? Hierbei sind besonders nachweisbare Fälle a) der Nichtbeachtung der Vorschriften, b) Übermüdung des Personals, c) Unfälle beim Kuppeln der Waggons hervorzuheben.

Man bittet, die im Bericht angeführten Vorschriften auch im Originaldruck beizulegen.

Vita.

Ich wurde geboren am 16. September 1880 zu Karlsruhe (Baden). Nach Absolvierung der Vorschule besuchte ich das Realgymnasium Karlsruhe und erwarb am 18. Juli 1899 das Abiturientendiplom (Reifezeugnis). An der technischen Hochschule zu Karlsruhe widmete ich mich sodann dem Studium des Bauingenieurwesens, legte im Jahre 1901 die mathematisch-naturwissenschaftliche Vorprüfung und im Jahre 1904 die Staatsprüfung ab. Ich trat dann in den Dienst der Generaldirektion der Großh. Badischen Staatseisenbahnen, bei welcher Verwaltung mir zur Zeit als Großh. Bauinspektor eine bauleitende Stelle bei dem Neubau des Badischen Bahnhofs in Basel übertragen ist. Während meines Aufenthalts in Basel studierte ich von Oktober 1910 bis Dezember 1912 Nationalökonomie, Geschichte und Staatsrecht und hörte an der Universität hier die Vorlesungen der Herren Professoren Dr. Bauer, Dr. Kozak, Dr. Landmann, Dr. Baumgartner und Dr. von Frisch.

Vorliegende Dissertation wurde auf Anregung und unter Leitung des Herrn Professor Dr. Bauer ausgearbeitet.